

# Observatorio Laboral

revista venezolana



Laboratorio de Investigación  
en Estudios del Trabajo

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
VALENCIA, VENEZUELA

JULIO-DICIEMBRE, 2015  
VOLUMEN 8, No 16  
PERIODICIDAD SEMESTRAL

ISSN: 1856-9099  
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224

# Observatorio Laboral

revista venezolana

Título: Observatorio Laboral Revista Venezolana

Fundada: Enero de 2008

Responsable: Yamile Delgado de Smith

Indixada en:

DIALNET, Universidad de La Rioja (España)

Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT)

Citas Latinoamericanas de Ciencias Sociales (CLASE)

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

Plataforma Open Access de Revistas Científicas Electrónicas Españolas y

Latinoamericanas (E-REVISTAS) LATINDEX folio 19118

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

Índice venezolano de publicaciones periódicas CLaCaLIA

Directory of Research Journals Indexing (DRJI).

Primera edición

Diciembre de 2015

2015 Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET)

Reservados todos los derechos.

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

Hecho el Depósito de Ley

Depósito Legal: PP200802CA224

ISSN: 1856-9099

**OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA**

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



**AUTORIDADES**

Jessy Divo de Romero  
**Rectora**

Ulises Rojas  
**Vice-Rector Académica**

José Ángel Ferreira  
**Vice-Rector Administrativo**

Pablo Aure  
**Secretario**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**

Benito Hamidian  
**Decano**

Williams Aranguren  
**Director de Investigación y Producción Intelectual**

Rolando Smith  
**Coordinador de LAINET**

**LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL**

University of Carabobo

Valencia, Venezuela

ISSN: 1856-9099

LEGAL DEPOSIT: PP200802CA224

SEMESTER REGULARITY



**AUTHORITIES**

Jessy Divo de Romero

**Rectora**

Ulises Rojas

**Academic Vice-Director**

José Ángel Ferreira

**Administrative Vice-Director**

Pablo Aure

**Secretary**

**FACULTY OF ECONOMY AND SOCIAL SCIENCES**

Benito Hamidian

**Dean**

Williams Aranguren

**Research Director**

Rolando Smith

**Coordinator of LAINET**

## **OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA**

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

### **DIRECTORA**

Yamile Delgado de Smith

### **COMITÉ EDITOR**

Christian Colombet

Rafael Hands

Ana Perlasca

Laura Maldonado Acosta

Juan Montserrat

María Isabel Puerta

### **CONSEJO EDITORIAL**

Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)

Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)

Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)

Haydée Ochoa Henríquez (Universidad del Zulia)

Luis Eduardo Díaz (Universidad del Zulia)

Blanquita García (Universidad del Zulia)

Rolando Smith (Universidad de Carabobo)

Héctor Lucena (Universidad de Carabobo)

Napoleón Goizueta (Universidad de Carabobo)

Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

### **CONSEJO CIENTÍFICO ASESOR**

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

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

Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)

Enrique de la Garza Toledo (Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa, México)

Nelson Loustenau (Universidad de la República, Uruguay)

Juan José Castillo (Universidad Complutense, Madrid, España)

Joaquín Aparicio Tovar (Universidad Castilla La Mancha, España)

Edmé Domínguez (Universidad de Göteborg, Suecia)

Lucy Chen (Universidad de Taiwán)

### **TRADUCTORA**

Samia Rafeh

### **UNIDAD ADMINISTRATIVA**

Pedro Salas Andrade

### **DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA**

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

Teléfonos: +58 (241) 6173685

### **DIRECCIÓN ELECTRÓNICA**

observatoriolaboralrevistav@gmail.com

## **LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL**

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

### **DIRECTOR**

Yamile Delgado de Smith

### **EDITORIAL BOARD**

Christian Colombet

Rafael Hands

Ana Perlasca

Laura Maldonado Acosta

Juan Montserrat

María Isabel Puerta

### **EDITORIAL COUNSELING BOARD**

Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)

Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)

Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)

Haydée Ochoa Henríquez (Universidad del Zulia)

Luis Eduardo Díaz (Universidad de Zulia)

Blanquita García (Universidad del Zulia)

Rolando Smith (Universidad of Carabobo)

Héctor Lucena (Universidad of Carabobo)

Napoleón Goizueta (Universidad of Carabobo)

Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

### **SCIENTIFIC COUSELING BOARD**

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

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

Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)

Enrique de la Garza Toledo (Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa, México)

Nelson Loustenau (Universidad de la República, Uruguay)

Juan José Castillo (Universidad Complutense, Madrid, España)

Joaquín Aparicio Tovar (Universidad Castilla La Mancha, España)

Edmé Domínguez (Universidad de Göteborg, Suecia)

Lucy Chen (Universidad de Taiwán)

### **TRANSLATOR**

Samia Rafeh

### **ADMINISTRATION UNIT**

Pedro Salas Andrade

### **MAILING ADDRESS**

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

Teléfonos: +58 (241) 6173685

### **E-MAIL**

observatoriolaboralrevistav@gmail.com

## **OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA**

ISSN: 1856-9099

DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224

PERIODICIDAD SEMESTRAL

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA

ES UNA PUBLICACIÓN DEL

LABORATORIO DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO,  
VENEZUELA

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

### **1. Actores laborales y género**

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

### **2. Gestión de las personas**

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

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

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

### **3. Relaciones de trabajo**

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

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

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

#### **4. Trabajo, pobreza y exclusión social**

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

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

#### **5. Educación y trabajo**

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

#### **6. Sistemas productivos y organización del trabajo**

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

#### **7. Mercados laborales**

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

#### **8. Salud y riesgo laboral**

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

## **9. Seguridad social**

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

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

## **10. Diálogo social**

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

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

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

## LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

ISSN: 1856-9099

LEGAL DEPOSIT: PP200802CA224

SEMESTER REGULARITY

OBERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA

THIS IS A PUBLICATION OF THE

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

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

### **1. Labor actors and gender**

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

### **2. People management**

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

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

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

### **3. Labor relations**

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

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

#### **4. Work, poverty and social exclusion**

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

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

#### **5. Education and work**

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

#### **6. Productive systems and labor organization**

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

#### **7. Labor markets**

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

#### **8. Health and Labor risk**

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

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

#### **9. Social security**

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

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

#### **10. Social dialogue**

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

#### **11. Behavior studies and their Implication for Labor activities**

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

# Contenido/ Contents

\*\*\*

Presentación.....	14
<b>Migración calificada y política pública en México en los albores del siglo XXI</b> <i>Qualified migration and public policy in Mexico at the albors of the 21st century</i> José Luis Hernández Suárez Rubén Ibarra Escobedo Humberto de Luna López Universidad Autónoma de Zacatecas, México.....	15
<b>Proceso de gestión del conocimiento: el caso de la industria del tequila en Jalisco, México</b> <i>Knowledge management process: the case of the tequila industry in Jalisco, Mexico</i> Marco Alberto Núñez Ramírez Instituto Tecnológico de Sonora, México.....	28
<b>Formación y campo laboral del docente venezolano en y para la diversidad funcional</b> <i>Training and labor field of the venezuelan teacher in and for functional diversity</i> Maria Adelina Ledezma Universidad de Carabobo, Venezuela.....	43
<b>Trabajo, clases sociales y conocimiento en la sociedad contemporánea</b> <i>Labor, social classes and knowledge in contemporary society</i> Pedro Rodríguez Rojas Universidad Simón Rodríguez, Venezuela.....	52
<b>La tercerización en Venezuela: situación actual y perspectivas</b> <i>The tercerization in Venezuela: current situation and perspectives</i> Williams Aranguren Universidad de Carabobo, Venezuela.....	74
<b>De seguridad y salud en el trabajo a prevención de riesgos laborales en Venezuela</b> <i>From safety and health at work to prevention of labor risks in Venezuela</i> Omar W. Mendoza Q. Universidad de Carabobo, Venezuela.....	87
<b>Instrucciones para los autores</b> <i>Instructions to authors.....</i>	101
<b>Formato de arbitraje</b> <i>Evaluation form.....</i>	107
<b>Declaración ética y negligencia profesional</b> <i>Statement of ethics and professioal neglect.....</i>	111

# Presentación

\*\*\*

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

Para este número se incluyen seis trabajos. El primer artículo llega desde Universidad Autónoma de Zacatecas, México y es un estudio denominado, **Migración calificada y política pública en México en los albores del siglo XXI**. Perteneciente a los investigadores José Luis Hernández Suárez, Rubén Ibarra Escobedo y Humberto de Luna López y en él se da una explicación a partir de la consideración de factores estructurales acerca de la forma de organización de la producción y estrategia de desarrollo nacional.

El segundo aporte, **Proceso de gestión del conocimiento: el caso de la industria del tequila en Jalisco, México**, del investigador Marco Alberto Núñez Ramírez, perteneciente al Instituto Tecnológico de Sonora, tiene como objetivo identificar el proceso de gestión del conocimiento dentro de la industria tequilera de Jalisco.

**Formación y campo laboral del docente venezolano en y para la diversidad funcional**, es un aporte de la investigadora Maria Adelina Ledezma, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela. En él se hace una reflexión sobre el marco normativo legal y curricular en lo concerniente al binomio diversidad funcional y atención educativa.

El investigador Pedro Rodríguez Rojas de la Universidad Simón Rodríguez, Venezuela, nos presentan el trabajo **Trabajo, clases sociales y conocimiento en la sociedad contemporánea**. En este trabajo se hace un análisis del Trabajo como proceso histórico y una aproximación teórica a la luz de la nueva dinámica capitalista: híper desarrollo tecnológico, crecimiento exponencial de los sectores financieros y especulativos, la economía virtualizada, la sociedad de consumo.

**La tercerización en Venezuela: situación actual y perspectivas**, del investigador Williams Aranguren, analiza la tercerización y las perspectivas de este estamento legal para el funcionamiento de las organizaciones, entendiéndose como un fenómeno en curso, que amerita discusión.

Finalmente se cierra este número, con el trabajo intitulado **De seguridad y salud en el trabajo a prevención de riesgos laborales en Venezuela**, del investigador Omar W. Mendoza Q. Se plantea desarrollar de manera amplia la conceptualización de la seguridad y la salud en el trabajo, estimando su real alcance por lo que es un concepto que define la Prevención de los Riesgos Laborales a través de un nuevo significado.

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

Yamile Delgado de Smith  
Directora-Editora

---

## MIGRACIÓN CALIFICADA Y POLÍTICA PÚBLICA EN MÉXICO EN LOS ALBORES DEL SIGLO XXI

---

José Luis Hernández Suárez  
jels\_hs@yahoo.com.mx

Rubén Ibarra Escobedo  
ribarrae@yahoo.com.mx

Humberto de Luna López  
humberto\_deluna@yahoo.com.mx  
Universidad Autónoma de Zacatecas, México

### RESUMEN

Cada nación que ha alcanzado niveles superiores de desarrollo tuvo en la consolidación de la educación superior y su aprovechamiento un polo fundamental, resultado de una gestión deliberada de formación y utilización de ese tipo de personas para desarrollar las fuerzas productivas nacionales. México, sin embargo, destaca por ser tradicionalmente exportador de personal altamente calificado; en el concierto latinoamericano tiene el mayor stock de expatriados con estudios superiores, más de veinte por ciento de sus posgraduados con maestría y doctorado. Aquí intentamos una explicación a partir de la consideración de factores estructurales acerca de la forma de organización de la producción y estrategia de desarrollo nacional, dependiente científica y tecnológicamente, además de las prioridades de la oligarquía dominante, anclada en el poder estatal y articulada en una configuración imperialista que le arroja beneficios como sector, más no a la nación en su conjunto; esto demuestra un desdén por la disminución de la migración de profesionistas a través de la política pública.

**Palabras clave:** migración internacional calificada, política pública, política exterior, desarrollo científico y tecnológico.

---

## QUALIFIED MIGRATION AND PUBLIC POLICY IN MEXICO AT THE ALBORS OF THE 21ST CENTURY

---

José Luis Hernández Suárez  
jels\_hs@yahoo.com.mx

Rubén Ibarra Escobedo  
ribarrae@yahoo.com.mx

Humberto de Luna López  
humberto\_deluna@yahoo.com.mx  
Universidad Autónoma de Zacatecas, México

### SUMMARY

Each nation that has reached higher levels of development had in the consolidation of higher education and its use a fundamental pole, the result of a deliberate management of training and use of this type of people to develop the national productive forces. Mexico, however, stands out for being traditionally an exporter of highly qualified personnel; in the Latin American concert has the largest stock of expatriates with higher education, more than twenty percent of its postgraduates with master's and doctorate. Here we try an explanation from the consideration of structural factors about the form of organization of production and national development strategy, scientifically and technologically dependent, in addition to the priorities of the dominant oligarchy, anchored in the state power and articulated in an imperialist configuration that gives benefits as a sector, but not the nation as a whole; this shows a disdain for the decrease in the migration of professionals through public policy.

**Keywords:** qualified international migration, public policy, foreign policy, scientific and technological development.

## Introducción

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 fue publicado casi un año después de que el Partido Revolucionario Institucional, en la persona de Enrique Peña Nieto, desalojara al Partido Acción Nacional de la Presidencia de la República, para el período 2012-2018, después de doce años del panismo en el poder ejecutivo del país (Diario Oficial de la Federación, 2013). La concepción sobre el rol central que debe jugar el Estado en la búsqueda del desarrollo nacional quedó registrada en dicho documento, de manera general, pero clara, pues considera que “la tarea del desarrollo y del crecimiento corresponde a todos los actores, todos los sectores y todas las personas del país. El desarrollo no es deber de un solo actor, ni siquiera de uno tan central como lo es el Estado. El crecimiento y el desarrollo surgen de abajo hacia arriba, cuando cada persona, cada empresa y cada actor de nuestra sociedad son capaces de lograr su mayor contribución.” (Ídem, 2013)

Este deslinde no es nuevo. Desde los años ochenta, con el ascenso del movimiento neoliberal, el Estado fue desmantelado paulatina pero invariablemente, reconfigurándolo al mismo tiempo para la defensa irrestricta del capital de punta nacional y trasnacional, acicateado y beneficiado por una economía drásticamente abierta. En el tema que nos ocupa, la migración calificada, los gobiernos panistas, que estuvieron en el poder los primeros doce años del presente siglo, habrían de exhibir sin ningún pudor el nulo interés por la formación y el desarrollo científico y tecnológico. Por eso, paralelamente a esa redefinición que apuesta a la direccionalidad “de abajo hacia arriba”, de arriba hacia abajo el Estado contiene, contraviene u obstaculiza todos aquellos procesos que impliquen problemas para la ganancia del capital referido, llegando incluso a la utilización de la fuerza física.

En el Plan se reconoce que el crecimiento económico ha resultado insuficiente para atender las demandas de empleo y bienestar de la población, y es sabido que fue una constante de los gobiernos neoliberales; aunque se reconoce que la

ciencia y la tecnología son “pieza clave”, también se acepta que México se caracteriza por su bajo nivel de inversión.

Asimismo, en el referido documento, que en buena medida es más un diagnóstico interesado de la realidad del país, se reconoce que la competitividad ha estado basada en mano de obra barata pero se plantea la aspiración de basarse preponderantemente en su calidad. Sin embargo, para los jóvenes mexicanos, el mensaje del gobierno 2012-2018 no dejó lugar a dudas: “la juventud deberá poder responder a un nuevo ambiente laboral donde las oportunidades de trabajo no sólo se buscan, sino que en ocasiones se deben inventar ante las cambiantes circunstancias de los mercados laborales y la rápida transformación económica. Por tanto, es fundamental fortalecer la vinculación entre la educación, la investigación y el sector productivo.” (Ídem).

Pero a pesar de que se reconoce que en México el sector empresarial ha contribuido “poco” a la inversión en investigación y desarrollo, en comparación con los demás países de la OCDE, donde dicho sector aporta alrededor del 50%, las propuestas contenidas en el Plan no existen, no se llega más que a meras oraciones vagas o generales, sin posibilidades de operativizarlas. Es decir, no hay ningún indicio de que vayan a llevarse a cabo acciones para resolver los problemas que se detectan, salvo las buenas intenciones, expresadas a través de palabras como: “es necesario”, “se requiere”.

A partir de estos datos hemos querido establecer el problema: muy baja inversión privada en ciencia y tecnología, reducido protagonismo del Estado en la materia y en el marco de una economía drásticamente abierta. Frente a ello, ¿cuál fue el comportamiento de la migración internacional de trabajadores calificados? ¿Cuáles fueron las políticas públicas para evitar, auspiciar su salida o bien aprovecharlos?

Según Albo y Ordaz (2011: 3), en el año 2009 había en Estados Unidos poco más de 20 mil personas con estudios de doctorado nacidas en México. En

comparación con la población con el mismo nivel de estudios pero nacida y radicada en México, la que se encuentra al otro lado de la frontera norte representaba alrededor del 20%. Además, según Lozano y Gandini (2009: 16), entre 1990 y el 2007 el crecimiento del stock de migrantes calificados creció 2.7 veces.

La migración calificada ha prevalecido hasta la actualidad desde la posguerra, aumentó tendencialmente en la fase del crecimiento basado en la industrialización sustitutiva de importaciones, pero más pronunciadamente en la etapa de anclaje en el sector exportador y de apertura de las fronteras al tráfico de mercancías y capitales; más que un fenómeno coyuntural ha sido de tipo estructural.

Ni durante el priismo desde su fundación en la década de los treinta del siglo pasado ni los gobiernos panistas que gobernaron los primeros doce años del nuevo siglo lograron detener el problema o atenuarlo, más bien existen indicios de que estos últimos combinaron algunos programas que se establecieron durante los gobiernos anteriores con otros que consistieron más bien en generar condiciones para que gente con estudios profesionales saliera del país, y en el caso del priismo retornado, se observa plena continuidad con los gobiernos neoliberales previos.

No cabe duda de que los científicos sociales no han sido un pilar principal de la élite gubernamental al tiempo de tomar decisiones sobre este tipo de problemas, y en el sector privado, históricamente la alta burguesía ha dado sobradas muestras de desinterés por la búsqueda de un desarrollo nacional en el que no sólo ganen ellos sino también el resto de los habitantes, así que el mejoramiento científico-tecnológico propio, el apoyo a los científicos y en general a la educación superior para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población, de la productividad y competitividad por esta vía, han sido descartados, ya que, si se ve pragmáticamente el asunto, la burguesía “nacional” y la alta burocracia siempre han salido beneficiados. La problemática de la migración calificada nunca fue importante en la agenda de la política exterior de los gobiernos priistas, tampoco en la de los panistas,

que estuvieron más empeñados en satisfacer los intereses de los gobiernos estadounidenses y las transnacionales, y similares indicios se encuentran en el gobierno actual de corte priista. En esencia, pues, no hay diferencias en las gestiones de los sucesivos gobiernos neoliberales.

Sin embargo, en la etapa actual de predominio del poder estadounidense en la mayor parte del planeta, con América Latina y el Caribe dentro de su zona de influencia, la política exterior respecto a la migración depende, en sus orientaciones, desarrollo y resultados, de la gama de intereses contradictorios en que se desenvuelven, en el marco de relaciones de producción burguesas y de configuraciones geopolíticas donde los diferentes países no se encuentran en condiciones de igualdad, sino que unos están subordinados a otros, pero con sectores de la burguesía “nacional” que se benefician de esa condición de forma asociada, contribuyendo al éxito de la estrategia de gestión global imperialista norteamericana (al respecto ver Katz, 2011). Por eso la burguesía en el poder y el Estado mexicano que le sirve no cuestionan la dependencia científico-tecnológica del país, han optado por ser aliados del imperialismo bajo esa modalidad de subordinación, que a su vez les acarrea prebendas antes que perjuicios.

En los siguientes párrafos se discuten algunos aspectos teóricos y se analiza el lugar de la migración de profesionistas mexicanos en la política exterior de los dos gobiernos panistas en los primeros doce años del siglo XXI.

### **Las políticas públicas en la concepción crítica del Estado**

Las políticas públicas tienen que ver con el fenómeno de la burocratización de una parte de la sociedad en el Estado para la organización de los medios en función de fines, donde la ciencia juega un rol importante en tanto que se implica método, cálculo, análisis, predicción, etcétera, sea que se trate de sociedades con gobiernos altamente burocratizados o no, pero también, y probablemente más que nada, una política pública es causa, proceso y efecto de relaciones de poder

entre los diferentes intereses en juego de la sociedad, gestionados por el Estado (Muller, 2002).

Así, una política pública puede entenderse como “un proceso de mediación social, en la medida en que el objeto de cada política pública es tomar a su cargo los desajustes que pueden ocurrir entre un sector y otros sectores, o aun entre un sector y la sociedad global (Muller, 2002: 48. Énfasis en el original). En este caso se entiende por sociedad global la que se encuentra bajo el poder estatal en cuestión.

Extendiendo el alcance de la concepción de este autor, un sector puede concebirse en términos económicos, políticos o sociales, pero el criterio de lo que constituye un “desajuste” queda a cargo de quienes detentan el poder, por supuesto en el marco de correlaciones de fuerza específicas.

Analizando más de cerca los procesos, en el marco de las diferenciaciones de países, se encontrarían matices que cuestionan la validez de la perspectiva anterior para cualquier país y contexto histórico, ya porque cuando consideramos a la ciencia desde el punto de vista de su creación y desarrollo, no todos los países están impulsándola en la misma medida, porque algunos solamente la adoptan y la adaptan, pero no la crean; en relación a la toma de decisiones, seguramente hay casos donde los que detentan directamente el poder estatal cuentan con mayor grado de autonomía a la hora de tomar decisiones, pero hay casos donde se encuentran completamente supeditados a las oligarquías locales y el poder del capital trasnacional.

Estos aspectos cuentan sobremanera a la hora de determinar el carácter específico del Estado y, por lo tanto, las relaciones específicas que promueve y el desarrollo de las fuerzas productivas a que da lugar. En este artículo no enfocamos nuestra problemática a través de la consideración de la burocracia en términos autónomos de la forma weberiana, ni reflexionando por la vía de sistema del tipo parsoniano que tiende al equilibrio, sino desde una perspectiva marxista del Estado, ergo de las políticas públicas como esfera de la gestión estatal.

En la concepción marxista del Estado, las políticas públicas se abordan, necesariamente, desde una arista diferente. Aquí las instituciones estatales y la práctica política no pueden entenderse al margen del conjunto de relaciones sociales (Borón, 2006), por tanto no puede haber “una teoría” marxista del Estado, pero sí una concepción marxista del Estado en la cual se podría decir, con base en los procesos históricos, que dicho ente no es neutral, es de clase, independientemente de su grado de autonomía relativa, pues esta condición existe precisamente para la preservación de la sociedad burguesa, mas no se funda ni se basta a sí mismo, sino que se encuentra asentado en la anatomía de la sociedad, en las relaciones de producción (Sánchez, 1999: 34), porque a pesar de que la historia registra experiencias en las cuales el Estado apareció inclinado hacia sectores de las clases populares, como el cardenismo en México o el desaparecido bloque socialista, no trascendió las relaciones de producción capitalistas y más bien, en última instancia, las consolidó. Queda por verse los resultados en Venezuela, Ecuador y Bolivia, países donde se están emprendiendo esfuerzos para alcanzar una nueva sociedad.

El Estado siempre es poder asentado en la fuerza física. Esta no es una idea original del marxismo —se la encuentra desde Maquiavelo pasando por Hobbes hasta llegar a Weber— pero sí el planteamiento de que al defender los intereses de la clase dominante ejerciendo la función global de la cohesión social, paradójicamente realiza funciones de transformación, como quedó demostrado con el Estado absolutista cuando liquidaba las relaciones de carácter feudal para dar lugar a las de tipo burgués (Poulantzas, 1969: 203), lo que lleva a pensar que de la misma forma el Estado capitalista contribuye a crear condiciones para hacer necesario y posible (no inevitable) un más allá del poder a través del poder mismo, exhibiendo el carácter histórico y relativo del poder, por contraposición a quienes lo absolutizan (Sánchez, 1999).

En el mismo sentido, como se sostiene en la concepción de Gramsci, el Estado “no es una máquina, un aparato, un instrumento, sino un

sistema de dominación social que se ejerce a través del proceso de reproducción de la sociedad capitalista y del conjunto de instituciones a través de las cuales se generaliza la reproducción social (a nivel de lo económico, lo social, lo político y lo ideológico)” (Aricó, 2011: 273); si bien se debe disentir en el uso del término “reproducción” porque indica continuidad, no cambio, y oculta las posibilidades de transformación que se crean mediante la unidad contradictoria del capitalismo y el cambio.

Sin embargo, por más que se disemine el poder en la sociedad, se encuentra concentrado en el Estado, jerarquizado “en sus fundamentos y consecuencias” (Sánchez, 1999: 30). Existen muchos poderes, como puso de manifiesto Foucault, se encuentran en todo el tejido social, todas las instituciones sociales (familia, escuelas, iglesias, asociaciones civiles, comunidades, etcétera) están organizadas bajo la lógica del poder, pero hay uno que los aglutina y determina sus límites: el Estado, cuya finalidad es la preservación de la contradictoria sociedad burguesa.

No se trata aquí de hacer un análisis del Estado, ni mucho menos, sino simplemente plantear los términos desde los cuales se le concibe dentro del marxismo, ya sin entrar en la discusión al interior del mismo, sino sólo para señalar el carácter de clase que ostenta, de promotor y garante de las relaciones capitalistas y su transformación. Es decir, no es un ente neutro, desinteresado, ni externo a las relaciones sociales.

Cuando se analizan las políticas públicas, como esfera de la acción estatal, no se puede perder de vista las consideraciones anteriores, para entender los fundamentos y consecuencias de las mismas, en su carácter, alcances y límites. El estudio de la política exterior en materia de fuerza de trabajo con estudios profesionales debe seguir, por tanto, esta línea interpretativa. Cuando se habla, en concreto, de la política exterior, suelen pasarse por alto varias cuestiones. Permítasenos citar, por ejemplo, una definición muy extensa de Edmundo Hernández, para quien esta esfera de la acción del Estado se encuentra constituida por:

El conjunto de políticas, decisiones y acciones, que integran un cuerpo de doctrina coherente y consistente, basado en principios claros, sólidos e inmutables, forjados a través de su evolución y experiencia histórica; permanentemente enriquecido y mejorado; por el que cada Estado, u otro actor o sujeto de la sociedad internacional, define su conducta y establece metas y cursos de acción en todos los campos y cuestiones que trascienden sus fronteras o que pueden repercutir al interior de las suyas; y que es aplicado sistemáticamente con el objeto de encauzar y aprovechar el entorno internacional para el mejor cumplimiento de los objetivos trazados en aras del bien general de la nación y de su desarrollo durable, así como de la búsqueda del mantenimiento de relaciones armoniosas con el exterior. (Hernández, 2002: 935).

Pero es preciso hacer algunas observaciones a la definición anterior. En primer lugar, hay que cuestionar la supuesta claridad, solidez e inmutabilidad de los principios, ya que si las políticas públicas se enmarcan en relaciones de poder, esos adjetivos no necesariamente se realizan, porque una característica del poder es la opacidad, el secreto, como lo han advertido los clásicos del análisis del poder (Guerrero, 2012); en segundo lugar, la búsqueda de relaciones armoniosas con el exterior no se aplica inevitablemente: piénsese al respecto en la política exterior de un país imperialista, y se encontrará que muchas de las veces están diseñadas para provocar conflictos en aras de la defensa de sus intereses, o bien, las de un país como México, que no están diseñadas en base al principio de armonía con el exterior, sino que se encuentran insertas en la trama geopolítica imperial y no persiguen, como sostiene el autor, el “bien general de la nación y de su desarrollo durable”, sino el bien de la fracción de la burguesía que se encuentra en el poder. Eso del bien nacional y del bien común como las supuestas funciones primordiales del Estado más parece un mito que no encuentra asidero en la realidad.

En relación al concepto de la migración calificada no hay consenso. Cuando se habla de la referida a los profesionistas, se suele considerar como la salida del país durante un período igual o mayor de un

año, de personas mexicanas que cursaron al menos la licenciatura en México, esa salida puede ser temporal o definitiva, pero no abarca toda la migración calificada, ya que éste concepto también suele incluir a personas habilitadas y especializadas que no necesariamente terminaron sus estudios de licenciatura, como podría ser el caso de trabajadores con algún grado de preparación técnica formal o informal, tipo de personas que también son consideradas en el estudio de Lozano y Gandini (2009).

Por consiguiente, es obvio que las cifras de la migración de profesionistas necesariamente son menores que las de la migración calificada en general, y si se acota aún más a quienes concluyeron grado de doctorado, el grupo se reduce bastante. Sin embargo, es un fenómeno que en el caso de México ha presentado mayores tasas de crecimiento en comparación con la migración en general desde los años ochenta, y tratándose de los doctores, la cifra de los que radican en Estados Unidos ya era mayor a la de quienes formaban parte del Sistema Nacional de Investigadores (Albo y Ordaz, 2011: 4), aunque, debido a la crisis de la economía estadounidense, en general la migración mexicana parece haberse estancado desde el 2008, incluso caído con ciertas fluctuaciones (Levine, 2015: 33)

En tanto la crisis es un fenómeno social que resulta de las contradicciones de las relaciones capitalistas, de forma esencial por la competencia entre los capitales y las luchas entre el capital y el trabajo, en la etapa actual de predominio del poder estadounidense en la mayor parte del planeta, con América Latina y el Caribe dentro de su zona de influencia, marcadamente México, la política exterior respecto a la migración no está basada en el principio de armonía ni orientada a la búsqueda del bien común, sino que sus orientaciones, desarrollo y resultados dependen de la gama de intereses contradictorios en que se desenvuelven, en el marco de relaciones de producción burguesas y de configuraciones geopolíticas donde los diferentes países no se encuentran en condiciones de igualdad, sino que unos están subordinados a otros, pero con sectores de la burguesía “nacional”

que se benefician de esa condición de forma asociada, contribuyendo al éxito de la estrategia de gestión global imperialista norteamericana (al respecto ver Katz, 2011).

Es por esta razón que la burguesía en el poder y el Estado mexicano a su servicio no cuestionan la dependencia científico-tecnológica de México, han optado por ser aliados del imperialismo bajo esa modalidad de subordinación, que a su vez les acarrea prebendas antes que perjuicios, y en esa condición el imperialismo norteamericano se lleva una victoria más. Pero eso no resulta en el bien nacional ni es este su objetivo, y la migración de profesionistas no puede atenuarse bajo tales condiciones, porque la dependencia tecnológica y científica implica interminables sangrías de recursos, que bien podrían invertirse internamente para esos mismos fines, impactando positivamente en una mayor retención de fuerza de trabajo calificada.

### **Marco de la lucha por el control del Estado mexicano**

Cuando se realizaron las elecciones del año 2000 para la Presidencia de la República Mexicana, ganó por primera vez un candidato postulado por el Partido Acción Nacional (PAN), Vicente Fox Quezada, terminando con la permanencia ininterrumpida que el Partido Revolucionario Institucional (PRI) había tenido desde los años treinta del siglo XX. Seis años después fue impuesto el candidato del PAN Felipe Calderón Hinojosa con intromisión abierta del gobierno federal en la elección y los poderes fácticos, frente a cuestionamientos de fraude por parte de la izquierda electoral, dudas que no se resolvieron y marcaron la vida política nacional posterior.

Para diversos sectores de la población y de variadas orientaciones políticas e ideológicas, Fox Quezada trajo consigo aspiraciones de cambio en diversos aspectos de la vida nacional, pero el desencanto no tardó en aparecer ni su resultado político electoral, a tal grado que la continuidad del panismo en la presidencia, por medio del proceso electoral en el año 2006, sólo pudo darse por la cínica e ilegal intromisión del gobierno de Fox, la Suprema Corte

de Justicia de la Nación y la oligarquía, para cortar el paso al candidato de la izquierda, Andrés Manuel López Obrador, e imponer a Felipe Calderón Hinojosa, para permanecer en el poder seis años más; porque en el año 2012 regresaría el PRI a la Presidencia con Enrique Peña Nieto, un candidato de la misma oligarquía que estuvo detrás del panismo en los doce años que permaneció en el gobierno.

Sin embargo, analizando críticamente el proceso, el desplazamiento del PRI por el PAN implicó más consecuencias formales que reales, en el mejor de los casos, porque la gestión de los problemas nacionales y el rumbo del país fue en esencia la misma que se dio durante los gobiernos priistas desde Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988), caracterizada por el apego a los principios del neoliberalismo que ha prevalecido desde la década de los ochenta, cuando hizo crisis el modelo de corte keynesiano, un giro que se tornaba necesario para el capital trasnacional en su estrategia de recuperación de ganancias al amparo de los poderes imperialistas. Lo mismo puede decirse exactamente acerca del desplazamiento del PAN por el PRI en el año 2012, pero al parecer con tintes más represivos y la decisión de llevar a cabo reformas profundamente antipopulares que el panismo había dejado pendientes, como la energética, que ha implicado el desmantelamiento de la empresa paraestatal PEMEX, fuente principal de ingresos del sector público, y la entrega de los recursos energéticos a las empresas trasnacionales.

En el caso de México, esos principios, seguidos por dichos gobiernos en forma doctrinaria y dogmática, en resumidas cuentas implicaban la apertura indiscriminada de las fronteras a la entrada de mercancías del exterior, disminución o retiro de subsidios a la planta productiva nacional en manos de pequeñas y medianas empresas menos competitivas, control de la inflación, venta o liquidación de empresas estatales, incluso estratégicas, desarticulación o debilitamiento del poder sindical, y, en general, sumisión a los mandatos del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial controlados por Estados Unidos. Al mismo tiempo, tales principios se combinaron con la estrategia imperial estadounidense de hacer

partícipes de la nueva forma de gestión a los capitalistas de los países bajo control, preservando e incremento sus intereses, al menos eso se desprende de la lectura de Katz (2011), que resulta convincente con el posicionamiento de la oligarquía mexicana bajo el nuevo modelo y la defensa férrea que ha hecho del mismo.

El fraude electoral de 1988, cuando se proclamó a Carlos Salinas de Gortari vencedor sobre Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano, y el de 2006, en que se impuso a Felipe Calderón Hinojosa sobre Andrés Manuel López Obrador, constituyen las mejores pruebas de que la oligarquía mexicana no está dispuesta a perder el control y que la democracia electoral tiene sus límites en este país, pues no se le puede tolerar cuando se pone en entredicho la continuidad de los intereses de la fracción burguesa dominante (Meyer, 2013).

Sin embargo, hubo algunos cambios que deben reconocerse, en materia de política migratoria exterior los gobiernos panistas exhibieron un mayor protagonismo que sus predecesores, especialmente el de Vicente Fox Quezada, pero no en el marco de una estrategia de desarrollo nacional que tuviera en el horizonte la búsqueda de un bien nacional abstracto, sino pensando en que la salida de personas fuera más ordenada, en mejores condiciones y con respeto a los derechos humanos, más evidente en el caso del gobierno foxista, porque durante el calderonismo se llegó a considerar que si tales aspectos no se lograban, como respuesta ante la construcción del muro en la frontera por parte de Estados Unidos, había que tomar medidas radicales. Pero nunca se cuestionó el modelo que producía las altas tasas de migración ni se pensó en que podrían revertirse o al menos atenuarse.

Desde nuestra perspectiva, los marcos definitorios de la política exterior de los últimos años en materia de recursos humanos, se establecieron en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte entre México, Canadá y Estados Unidos firmado en noviembre de 1993 –entrando en vigor a partir del 1ro. de enero del año siguiente–, con el ingreso a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en 1994 y la adhesión al foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico el año

anterior. Aunque el país ha establecido acuerdos comerciales con otros países, sin duda el que tiene con Estados Unidos y Canadá es el más importante de todos porque México tiene tan sólo con Estados Unidos más del ochenta por ciento de sus transacciones comerciales (González, 2013).

En dicho tratado se negoció el movimiento de mercancías y capitales, pero se excluyó el de la mano de obra, excepto de las personas con altos niveles de calificación que requieren las empresas transnacionales beneficiarias del tratado y de trabajadores que se ocuparían en determinadas actividades, bajo previo análisis del país receptor. Sin embargo, en materia de política exterior en general, aparentemente México estuvo más cercano a los principios de la Doctrina Estrada y fue pasivo tanto en los gobiernos priistas como en los panistas, y en el priismo de regreso en el año 2012, excepto durante el protagonismo de escasos resultados que desde la Secretaría de Relaciones Exteriores tuvo el polémico Jorge G. Castañeda Gutman durante el gobierno de Vicente Fox. En materia migratoria no habría de esperarse mucho.

### **Lugar de la migración de profesionistas en la política de los primeros años del siglo**

Es difícil analizar la política exterior en materia de fuerza de trabajo calificada, dados los problemas para disponer de información; sin embargo, se puede intentar a través del Programa de Becas para realizar estudios en el extranjero y el de Repatriaciones de científicos mexicanos, ambos a cargo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), además de los posicionamientos que respecto al fenómeno han tenido los gobernantes en turno, manifestadas de diversas maneras, como en los acuerdos con otros países, en discursos, pronunciamientos y declaraciones. Esas son algunas pistas que pueden permitir caracterizar e interpretar dicha política, porque no se sabe que exista expresamente articulada en algún documento; además, la planeación gubernamental, dentro de la cual debería inscribirse la política de gestión de recursos calificados, no ha sido prioritaria en los gobiernos neoliberales, lo cual no

significa ausencia de acometidas intencionadas en las distintas esferas de la gestión estatal.

Silvia Álvarez Bruneliere, Directora Adjunta de Formación de Científicos y Tecnólogos del CONACYT, comentó a inicios del 2011 que en relación al Programa de Becas de la institución, el padrón de becas de posgrado del Consejo era de 32,854 de las cuales 2,439 fueron para estudios en el extranjero, es decir el 7.4% del total. Sin embargo, durante el panismo disminuyó el número de becas para estudiar fuera del país, puesto que: "Las becas vigentes nacionales entre 2001 y 2010 se dispararon de 8,902 en 2001 a 30,415 en 2010, mientras que las destinadas al extranjero decrecieron de 3,032 a 2,439 [...] De las becas vigentes en el extranjero, alrededor de 55% se concentran en la Unión Europea (UE), 30% en América del Norte y 15% en otros países. (Rosagel, 2011)

De acuerdo con la misma fuente, en "otros países" el destino principal, pero en ascenso, es China. Esto no debe extrañar, dado que las universidades de ese país han estado transitando hacia verdaderos procesos de creación científico-tecnológica, posicionándose al nivel de los países desarrollados en términos de calidad y con ampliación de la cobertura (Brown, Lauder y Ashton, 2011), bajo una política de formación de recursos humanos muy clara, de largo plazo y alcance, en el marco de la estrategia de desarrollo del gigante asiático.

La funcionaria del CONACYT declaró que la disminución en el número de becas en el 2009 respecto al 2008 se debió a la depreciación del peso mexicano por la crisis financiera y el bajo presupuesto aprobado para becas por la Cámara de Diputados, pero mencionó una razón que probablemente fue la que en los altos niveles de decisión consideraban más importante: el mejoramiento de la calidad del posgrado nacional, sin descuidar áreas en las cuales nuestro país no está a la vanguardia y requería de enviar estudiantes al extranjero (Olivares, 2008).

Esto supondría que los becados que estudian en el extranjero regresarán a México, pero las cosas no

necesariamente son así. Este país ha tenido históricamente serios problemas para lograr repatriar a sus científicos en el exterior, y los becarios no son la excepción, porque a pesar de los compromisos que se contraen al adquirir la beca, incluido el de regresar, no se cumple al cien por ciento, o bien no se insertan en los centros de trabajo donde se planeó que lo hicieran a su regreso (Castaños, 2004).

Lo anterior se combina con las agresivas políticas de reclutamiento de talentos que implementan los países desarrollados, a través del ofrecimiento de becas en las universidades y centros de investigación para la realización de estudios de maestría y doctorado, más altos salarios y prestaciones, mejores condiciones de trabajo que en los países de origen e incluso posibilidades de acceder a la ciudadanía. Los efectos adversos de la salida de ese tipo de personas sobre los países de origen no figuran en las estrategias de los países centrales.

Por otra parte, los más altos salarios en el extranjero generan la expectativa en los países de origen de aumentar las recaudaciones de remesas y la salida de personal con formación profesional constituye un alivio de los problemas internos de generación de empleo, por eso algunos países auspician de forma abierta o velada la migración de una parte de sus profesionistas. Hay indicios de que durante el gobierno de Vicente Fox se promovió la migración de enfermeras hacia Estados Unidos bajo el argumento de que se debían aprovechar allá las oportunidades de empleo que resultaban por el déficit de este tipo de profesionistas que presenta aquel país. Por eso, ante las dificultades que enfrentan las enfermeras mexicanas para trabajar en Estados Unidos debido a problemas para dominar el idioma inglés y los obstáculos para certificarse, durante el gobierno mencionado se promovió un programa piloto a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para capacitar, en universidades mexicanas, a enfermeras que puedan ejercer en Estados Unidos, pese a que en México había 5 enfermeras profesionales por cada 10 mil habitantes, mientras que en Estados Unidos la cifra era de 78 por cada 10 mil. (Cortés, 2005).

Además, un estudio de la Organización Panamericana de la Salud menciona: “La emigración de enfermeras a Estados Unidos es grande, a menudo dificultosa y en condiciones laborales no favorables. Existen organismos de enfermería de los Estados Unidos que facilitan la emigración de enfermeras mexicanas a ese país” (Malvárez, 2005: 19).

Durante los gobiernos panistas se promovió abiertamente la emigración de profesionistas, de acuerdo con los indicios que se han venido comentando, porque se trataba de aprovechar las ventajas de las condiciones internacionales, entre ellas la movilidad de las empresas transnacionales, ya que, por ejemplo, la instalación de una filial en un país como México lleva consigo la movilidad o circulación de trabajadores calificados. En ese marco, en octubre de 2007 se firmó un “programa piloto” que duraría 12 meses, una “carta de intención” que ya se venía fraguando desde el 2003, entre México y España para permitir la migración de trabajadores calificados a partir del primero de enero de 2008 con el cual se preveía que se podrían beneficiar 40 mil trabajadores mexicanos al año, dándoles todas las facilidades para que pudieran trasladarse (Tejeda, 2007).

## Conclusión

La mano de obra calificada de un país es un pilar esencial para el desarrollo del mismo, siempre y cuando alcanzar éste sea objetivo de un esfuerzo nacional encabezado por el Estado. En México, sin embargo, la gestión de recursos humanos calificados no ha privilegiado el regreso de sus científicos en el exterior ni la disminución de los flujos de este tipo de personas, que ha alcanzado niveles alarmantes.

En la política exterior mexicana, históricamente no ha interesado la repatriación de científicos o bien se han hecho esfuerzos aislados de poco impacto. Durante los gobiernos panistas, de hecho, se promovió la salida de este tipo de personas, se auspició la salida de profesionistas y durante el período de gobierno 2006-2012 se disminuyeron los apoyos para becas de estudio en el exterior, en las

cuales el beneficiario se compromete a regresar al país. En lo que va del gobierno actual, de corte priista, tampoco se observan cambios en materia de repatriación de científicos nacionales.

Los países desarrollados siguen aplicando estrategias para hacerse de talentos, mientras en México no se hace el cuestionamiento del modelo neoliberal y de algunos de los instrumentos que han definido en buena medida la migración internacional en el país, como, entre otras medidas de política, los acuerdos comerciales de puertas abiertas a mercancías y capitales, que impactaron gravemente en la estructura productiva nacional, provocando oleadas de migración que no fueron contempladas en los acuerdos, al menos formalmente. Todo con el fin de beneficiar al sector exportador donde predomina el capital trasnacional y los mexicanos más poderosos.

Cabe señalar, finalmente, que durante los gobiernos panistas no se intentó una gestión amplia y estratégica de recursos calificados en acuerdos con la burguesía mexicana para lograr el desarrollo nacional. Cambios mínimos durante el regreso del priismo no ha habido. A la oligarquía industrial y financiera el asunto no le llamó la atención porque, después de todo, el modelo funcionó muy bien para ellos, sin importarles las consecuencias sociales, traducidas principalmente en aumento de la migración, pobreza, marginación social y violencia, porque en la fase actual han desempeñado muy bien su rol de subordinados del poderío imperial norteamericano, a cambio de beneficios en materia económica y política, en tanto sector oligárquico. Nunca han entendido que la enorme sangría de profesionistas que sufre el país, vista en términos relativos y absolutos, sólo puede aliviarse mediante una estrategia que contemple el desarrollo interno de las fuerzas productivas, conducida por el Estado mexicano. Pero para ello es necesario un cambio de concepción y de correlaciones de fuerza en el mismo.

### Referencias bibliográficas

ALBO ORDAZ, ADOLFO Y ORDAZ DÍAZ, JUAN LUIS (2011). Migración mexicana altamente

calificada en EEUU y Transferencia de México a Estados Unidos a través del gasto en la educación de los migrantes, Documento de Trabajo No. 11/25, Servicio de Estudios Económicos del Grupo BBVA, agosto, México. Disponible en: <[https://www.bbvaesearch.com/KETD/fbin/mult/WP\\_1125\\_Mexico\\_tcm346-266762.pdf](https://www.bbvaesearch.com/KETD/fbin/mult/WP_1125_Mexico_tcm346-266762.pdf)> [Último acceso: 15/08/2015]

ARICÓ, JOSÉ (2011). Nueve lecciones sobre economía y política en el marxismo, El Colegio de México, México.

BORÓN, ATILIO A. (2006). "Teoría política marxista o teoría marxista de la política", en Atilio A. Borón, Javier Amadeo y Sabrina González (Comps.), La teoría marxista hoy. Problemas y perspectivas, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina. Pp. 175-190.

BROWN, PHILLIP, LAUDE, HUGH Y ASHTON, DAVID (2011). The global auction. The broken promises of education, jobs and incomes, Oxford, New York, United States of America.

CASTAÑOS-LOMNITZ, HERIBERTA (2004). La migración de talentos en México, Miguel Ángel Porrúa, México.

CORTÉS RODRÍGUEZ, LETICIA (2005). "Exporta México enfermeras a EEUU", en CIMACNOTICIAS, 10 de enero, México. Disponible en: <<http://www.cimacnoticias.com.mx/node/38517>> [Último acceso: 15/08/2015]

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. (2013) Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Diario Oficial de la Federación, 20 de mayo, México. Disponible en: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013) [Último acceso: 15/08/2015]

GONZÁLEZ G., SUSANA (2013). "Pese a tratados, 80% del comercio de México es con Estados Unidos", La Jornada, 28 de abril, México.

- Disponible en: <  
<http://www.jornada.unam.mx/2013/04/28/economia/022n1eco>> [Último acceso: 15/08/2015]
- GUERRERO, OMAR (2012). “La transparencia en administración pública: principios conceptuales”, en Uvalle Berrones, Ricardo (Coord.), Rumbos de la transparencia en México, Universidad Nacional Autónoma de México, México. Pp. 53-79.
- HERNÁNDEZ VELA-SALGADO, EDMUNDO (2002). Diccionario de política internacional, Tomo II, Editorial Porrúa, 6ta. Edición, México.
- KATZ, CLAUDIO (2011). Bajo el imperio del capital, Ediciones Luxemburg, Buenos Aires, Argentina.
- LEVINE, ELAINE (2015). “Por qué disminuyó la migración México-estados Unidos a partir de 2008?”, en Problemas del Desarrollo, No. 182, Vol. 46, julio-septiembre, Universidad Nacional Autónoma de México, México, pp. 9-39. Disponible en: [http://www.probdes.iiec.unam.mx/numeroenpdf/182\\_v46/01art\\_Levine.pdf](http://www.probdes.iiec.unam.mx/numeroenpdf/182_v46/01art_Levine.pdf) [Último acceso: 15/08/2015]
- LOZANO, FERNANDO Y GANDINI, LUCIANA (2009). La emigración de recursos humanos calificados desde América Latina y el Caribe. Tendencias contemporáneas y perspectivas, Sistema Económico Latinoamericano-Organización Internacional para las Migraciones, junio, Caracas, Venezuela.
- MALVÁREZ, SILVINA MARÍA (2005). Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina, Organización Panamericana de la Salud, Serie Desarrollo de Recursos Humanos, No. 39, noviembre, Washington, D. C., Estados Unidos. Disponible en: <  
<http://www.ops.org.bo/textocompleto/ift26346.pdf>> [Último acceso: 15/08/2015]
- MEYER, LORENZO (2013). Nuestra tragedia persistente. La democracia autoritaria en México, Debate, México.
- MULLER, PIERRE (2002). Las políticas públicas, Universidad Externado de Colombia, Colombia.
- OLIVARES ALONSO, EMIR (2008). “Conacyt: disminuirá 60% número de becas para posgrados en el extranjero”, en La Jornada, 24 de diciembre, México. Disponible en: <  
<http://www.jornada.unam.mx/2008/12/24/index.php?section=sociedad&article=035n2soc>> [Último acceso: 15/08/2015].
- PELLEGRINO, ADELA (2001). ¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada, Universidad de la República, marzo, Montevideo, Uruguay. Disponible en: <  
[http://www.programadepoblacion.edu.uy/enlazar/doc\\_tr12.pdf](http://www.programadepoblacion.edu.uy/enlazar/doc_tr12.pdf)> [Último acceso: 15/08/2015].
- POULANTZAS, NICOS (1969). Clases sociales y poder político en el Estado capitalista, Siglo XXI Editores, México.
- ROSAGEL, SHAILA (2011). “Conacyt da 28% de sus becas a ingenieros”, en Revista Manufactura, CNNEXPANSIÓN, 25 de febrero, México. Disponible en: <  
<http://www.cnnexpansion.com/manufactura/2011/02/25/ingenierias-son-28-de-las-becas-conacyt>> [Último acceso: 15/08/2015].
- SÁNCHEZ, ADOLFO (1999). Entre la realidad y la utopía. Ensayos sobre política, moral y socialismo, Fondo de Cultura Económica, México.
- SOLIMANO, ANDRÉS (2008). The international mobility of talent. Types, causes and development impact, New York, Oxford University Press.
- TEJEDA, ARMANDO G. (2007). “Los gobiernos de México y España flexibilizan requisitos para emigrar”, en La Jornada, 16 de octubre,

México. Disponible en:  
<<http://www.jornada.unam.mx/2007/10/16/index.php?section=politica&article=018n1p0l>> [Último acceso: 15/08/2015].

TIRADO SÁNCHEZ, ARÁNZAZU (2007). La política exterior del México cardenista hacia la segunda república española. El caso del exilio

republicano en México: ¿cooperación ideológica o interés pragmático?, Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España. Disponible en:  
<  
[http://ddd.uab.cat/pub/trerecpro/2007/hdl\\_2072\\_4788/Treball\\_de\\_Recerca.pdf](http://ddd.uab.cat/pub/trerecpro/2007/hdl_2072_4788/Treball_de_Recerca.pdf)>  
[Último acceso: 15/08/2015].

---

## PROCESO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: EL CASO DE LA INDUSTRIA DEL TEQUILA EN JALISCO, MÉXICO

---

Marco Alberto Núñez Ramírez  
Instituto Tecnológico de Sonora  
marco\_alberto23@hotmail.com

### RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es identificar el proceso de gestión del conocimiento dentro de la industria tequilera de Jalisco. Se tomó como punto de partida las etapas del modelo SECI: socialización, externalización, combinación e internalización. Mediante una metodología mixta se aplicó una encuesta a trabajadores de empresas tequileras, así como entrevistas semiestructuradas a investigadores y académicos conocedores en el área de estudio. Se encontró que el proceso se realiza de manera fragmentado, donde se necesitan elementos de suma importancia como información, innovación, manuales y bases de datos, siendo la figura del maestro tequilero la que más atención requiere. Asimismo, la transferencia de conocimiento entre las empresas e instituciones públicas como el CRT, COECyTJal e IES puede constituir un elemento estratégico que posicione al tequila en el mercado de bebidas alcohólicas.

**Palabras clave:** Proceso, gestión del conocimiento, industria tequilera.

---

## KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESS: THE CASE OF THE TEQUILA INDUSTRY IN JALISCO, MEXICO

---

Marco Alberto Núñez Ramírez  
Instituto Tecnológico de Sonora  
marco\_alberto23@hotmail.com

### SUMMARY

The objective of the present investigation is to identify the process of knowledge management within the tequila industry of Jalisco. The stages of the SECI model were taken as a starting point: socialization, externalization, combination and internalization. Through a mixed methodology, a survey was applied to workers of tequila companies, as well as semi-structured interviews to researchers and knowledgeable academics in the study area. It was found that the process is carried out in a fragmented manner, where very important elements such as information, innovation, manuals and databases are needed, being the figure of the tequila teacher the one that requires the most attention. Likewise, the transfer of knowledge between companies and public institutions such as CRT, COECyTJal and IES can constitute a strategic element that positions tequila in the alcoholic beverage market.

**Keywords:** Process, knowledge management, tequila industry.

## Introducción

El conocimiento ha causado gran interés en pensadores como Platón, Aristóteles, Descartes, Kant, Popper y Kuhn (Cortés y Martínez, 1996); sin embargo, su estudio no ha sido algo exclusivo de la filosofía, sino que se le ha abordado desde otras disciplinas sociales como la psicología (Kahneman, 2011), sociología (Warfield, 1996; Goldman, 1999) y ciencias administrativas (Grant, 1996a; Brooking 1997; Stewart, 1998; Bontis y Serenko; 2009).

En administración se ha resaltado la relevancia del conocimiento dentro de las organizaciones en las posturas de Penrose (1959), Machlup (1962) y Drucker (1969). Tal premisa es retomada en la teoría de recursos y capacidades RBV, donde el conocimiento es considerado como un recurso que puede dar una ventaja competitiva sostenida (Wernerfelt, 1984; Barney, 1991); y la teoría basada en el conocimiento KBV, la cual lo contempla como un elemento que añade valor a través de la información, tecnología y habilidades (Grant, 1996a; 1996b; Conner y Prahalad, 1996).

Por lo tanto, los cambios que se están produciendo en la economía mundial han llevado a considerar al conocimiento como un elemento básico de la escena empresarial (Nevado y López, 2002), pues es uno de los recursos más importantes para las organizaciones (Roos y otros, 2001). De tal modo que las empresas de esta época conciben que competir con conocimientos es un privilegio de pocos (Obeso, 2003).

El conocimiento es un activo y, al igual que todos los activos tiene que ser administrado, ya que quien lo encuentra y lo controla, triunfa (Stewart, 1998). A pesar de ello, Brooking (1997), afirma que estudios en esta materia han revelado que en la práctica sólo se usa alrededor del 20% de los conocimientos con los que dispone la empresa. Esto refleja que el conocimiento no registrado es a menudo más rico que la memoria documentada (Obeso, 2003).

La era del conocimiento no es una moda pasajera sino algo que ha llegado para quedarse (Obeso, 2003). Asimismo, el auge de la tecnología de la información ha originado la necesidad de convertir

al conocimiento explícito en tácito (Nevado y López, 2002), surgiendo la gestión del conocimiento como la función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimientos que se producen en la empresa en relación con sus actividades y su entorno (Bueno, 1999).

Sin embargo, a pesar de todas las consideraciones teóricas y empíricas que sostienen la relevancia de la gestión del conocimiento para el desarrollo y competitividad, en México la implementación de estrategias que generen y transmitan conocimiento ha tenido un bajo desarrollo (Este País y Friedrich Naumann, 2005; Casalet, 2010; Sánchez y Ríos, 2011). Lo mismo sucede en las empresas mexicanas donde se da poca importancia a dicha variable (Rivera, 2006; Tarango y Mesa, 2008). Esto se debe a que no se ha entendido lo que el conocimiento es y, el cómo las empresas pueden explotarlo (Nonaka, 1991).

Ejemplo de ello es la industria tequilera, la cual a pesar que a partir de los años 90 se comenzó a profesionalizar (Macías y Valenzuela, 2009), no ha sabido aprovechar el conocimiento fruto de su cadena de valor (Bowen, 2012). Debido a que no se contempla a la gestión del conocimiento como un recurso estratégico (Boonman, 2009). Esto ha provocado problemas referentes a innovación, uso de tecnología y competitividad por parte de las MIPyMES tequileras (Massieu, 2000); asimismo, se carece de investigación, la cual ha sido algo exclusivo de instituciones públicas, donde poco participan las empresas (Luna, 2009).

Del mismo modo, la industria se encuentra caracterizada como un oligopolio (Macías, 1997; Coelho, 2007), donde según Martínez (2008), sólo tres empresas tequileras (Cuervo, Sauza y Herradura) controlan el 60% del mercado. Cabe resaltar que éstas deben parte de su éxito a su apuesta por el empleo de tecnología y de conocimiento como vías para mantener y acrecentar tanto la productividad como la competitividad, a través de actividades internas de investigación y desarrollo, así como el uso de fuentes externas de conocimiento, mezclando la parte tradicional con lo moderno (Casas, 2006).

Se observa la emergencia de crear un entorno que favorezca la difusión del conocimiento entre las empresas y otros organismos como las universidades y centros de investigación (Coelho, 2007). También, se requiere seguir el ejemplo de Cuervo, Herradura y Sauza para emplear al conocimiento como un recurso estratégico.

Además, según Díaz (2007), en la industria se tienen carencias teóricas sobre temas empresariales como productividad y administración estratégica. Así pues, se demanda que las empresas tequileras, en especial las MIPYMES empleen a la gestión del conocimiento como un elemento estratégico para competir. Incluso, el mismo cultivo del agave no ha sido estudiado a fondo y la información disponible es incompleta, por lo que se observa la necesidad de generar un mayor conocimiento nacional en el área (Rulfo y otros, 2007). Es cierto que en los últimos años la industria tequilera se ha abierto a la economía del conocimiento (Casas, 2006); sin embargo, queda mucho por hacer.

Si la investigación en administración estratégica tiene claro que el conocimiento es un recurso básico para ser competitivo (Barney, 1991; Grant, 1996a; 1996b; Nonaka, 1994; Serenko y otros, 2011); y al mismo tiempo, se ha encontrado evidencia que las empresas líderes de la industria emplean al conocimiento como base de su éxito (Casas, 2006); entonces se plantean las siguientes preguntas de investigación: ¿Cómo se describe la gestión del conocimiento dentro de la industria tequilera? ¿Se permite la conversión del conocimiento tácito en explícito?

### **El proceso de gestión del conocimiento**

En las organizaciones se requieren dos tipos de conocimiento: el tácito y el explícito (Nonaka, 1994). El primero se maneja de manera oral, pues no se encuentra en manuales, libros, bases de datos ni archivos, ya que se crea y se difunde informalmente (Stewart, 1998); es más difícil de articular porque con frecuencia supera a la experiencia, pues el conocimiento no registrado es a menudo más rico que la memoria documentada (Obeso, 2003). Mientras que el explícito puede ser escrito y relativamente transferido de una persona

a otra de una forma ordenada (Nonaka y Takeuchi, 1995). Ambos tipos constituyen un ciclo infinito que consiste en identificar al conocimiento tácito y volverlo explícito con el fin de formalizarlo, aprenderlo y potencializarlo (Stewart, 1998).

Aunque no existe una definición universalmente aceptada sobre gestión del conocimiento por la comunidad especializada, sí se ha localizado cierto consenso al considerarlo como un proceso (Madrigal y Núñez, 2013), lo cual se observa en las posturas de Nonaka (1994), Nonaka y Takeuchi (1995), Wiig (1997) y Simonin (1999).

El proceso de gestión del conocimiento refleja el cómo los individuos aprenden dentro del contexto organizacional (Edwards y otros, 2005). Se relaciona dinámicamente con la administración de conocimientos: externos o internos, captados o creados, explícitos o tácitos (Bueno, 1999). Busca convertir al conocimiento tácito en explícito, por medio de su transmisión y utilización como ventaja competitiva (Nonaka, 1994).

Dentro de las diferentes posturas que abordan a la gestión del conocimiento en las organizaciones el modelo SECI (Nonaka, 1991), es el que cuenta con mayor aceptación y difusión y, fue durante los años 90 cuando se presenta con mayor profundidad en Nonaka (1994), Nonaka y Takeuchi (1995) y Nonaka y otros (1998). Asimismo, su relevancia se muestra en la vasta evidencia empírica encontrada en Reyes (2005), Rodríguez (2006), Gutiérrez (2010), Bratianu (2010), Mihi y García (2011), Mihi y otros (2011).

Nonaka y Takeuchi (1995), consideran a la gestión del conocimiento organizacional como la capacidad de una compañía para crear conocimiento, así como diseminarlo a través de la organización y encarnarlo en los productos, servicios y sistemas. Busca convertir el conocimiento tácito a explícito para que pueda ser compartido y usado por la organización (Nonaka y otros, 1998). Además, Nonaka (1994) parte de dos dimensiones para la creación del conocimiento: la epistemológica y ontológica, donde la primera se refiere a la conversión del conocimiento de tácito a explícito y viceversa; mientras que segunda hace hincapié en la

conversión de dicho recurso a partir de los individuos, grupos y organización.

Su creación se realiza a través de la interacción del conocimiento tácito y explícito, lo cual permite postular cuatro modos de conversión de conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1995): socialización (conocimiento armonizado), externalización (conocimiento conceptual), combinación (conocimiento sistémico), e internacionalización (Nonaka, 1994). A través de los elementos anteriores surge el modelo de espiral para la creación y procesamiento del conocimiento, el cual es conocido como SECI (Nonaka y otros, 1998).

La socialización por sí sola es una forma limitada de creación de conocimiento, ya que éste no puede ser aprovechado por la organización (Nonaka, 2007). Implica la conversión de conocimiento tácito por medio de la interacción entre las personas, sin el empleo del lenguaje, la observación, imitación y práctica (Nonaka, 1994). El punto central de la socialización es la experiencia; sin embargo, se carece de formas elaboradas para compartirla a otros miembros de la organización (Nonaka y Takeuchi, 1995).

La externalización (de tácito a explícito) es un proceso que articula el conocimiento tácito dentro de conceptos explícitos creando una sincronización y entendimiento a través de la autonomía de los empleados (Nonaka y Takeuchi, 1995). Requiere la transferencia del conocimiento en formas que puedan ser entendidas por los demás a través de metáforas y analogías (Nonaka y otros, 1998); y estimula la reflexión a través del diálogo, convirtiéndose en fundamental la formación de conocimientos individuales y la cohesión del grupo (Nonaka y Krough, 2009).

La combinación se basa en la conversión del conocimiento explícito en elementos más complejos, donde su difusión, edición y sistematización son la parte principal (Nonaka y otros, 1998). Incluye el intercambio individual y la mezcla de diferentes conocimientos a través de medios como documentos, entrevistas, conversaciones telefónicas o redes de

comunicación computarizada, los cuales pueden generar nuevos conocimientos (Nonaka y Takeuchi, 1995), a partir del ejercicio de reconfigurar la información a través de su recategorización y recontextualización (Nonaka, 1994).

La internalización pretende crear entornos de trabajo para ayudar en la apropiación del conocimiento por parte de los miembros de la organización (Nonaka, 2007). Aquí el aprendizaje se realiza mediante su uso incorporando el conocimiento explícito, a través de simulaciones y experimentos (Nonaka y otros, 1998). En esta etapa se requiere que el conocimiento sea verbalizado y almacenado en documentos, bases de datos manuales e historias orales que permitan la transferencia del conocimiento explícito al tácito (Nonaka y Takeuchi, 1995).

### La industria tequilera

El tequila es una bebida alcohólica obtenida al destilar las cabezas de agave *tequilana weber* variedad azul (Acosta y otros, 2007). Su industrialización abarca desde el campo donde se planta y cosecha el agave, hasta su fabricación y comercialización (Díaz, 2007). La elaboración es fruto de una herencia mestiza, reuniendo los métodos prehispánicos para la extracción y elaboración del *mexcalli*, con los procesos europeos de fermentación y destilación utilizados en la preparación de licores (PROFECO, 2012). Asimismo, mezcla elementos como sangre y cultura, donde se combinan los recursos nativos y tecnología importada (Walton, 1977); siendo un producto tradicional y representativo mexicano en el exterior, así como fuente de empleo para varios municipios de Jalisco (Macías, 1997).

En México fue declarada la zona de denominación de origen Tequila mediante decreto del Diario Oficial Mexicano, el 14 octubre de 1974 (Rulfo y otros, 2007). Lo anterior delimita las especificaciones geográficas para cultivar agave *tequilana weber* dentro del territorio mexicano, comprendiendo 125 municipios de Jalisco, 8 de Nayarit, 7 de Guanajuato, 30 de Michoacán y 11 de Tamaulipas (COFUPRO, 2003; Macías y Valenzuela, 2009). Esto originó el surgimiento del Consejo

Regulador del Tequila (CRT) en 1993 con la finalidad de certificar la calidad de cada uno de los productos (Macías, 2001).

La industria del tequila es una de las agroindustrias más relevantes de México (Macías, 2001), así como uno de los productos más importantes del comercio transnacional mexicano (Coelho, 2007). Para el 29 de abril de 2013 había 1,588 marcas de tequila, de las cuales 1,324 eran envasadas en territorio nacional y 264 en el extranjero; asimismo, se localizaban 112 marcas de bebidas con tequila, que conjuntamente a las anteriores conforman un total de 1700 marcas a nivel mundial (CRT, 2013).

La industria del tequila tiene más de doscientos años y su evolución se ha basado en la subordinación del campo al desarrollo industrial y el surgimiento de grupos empresariales con capitales nacionales y extranjeros para modernizar e incrementar la competitividad (Macías, 1997). De acuerdo al CRT (2013), durante 2012 se produjeron 253.2 millones de litros, de los cuales se exportaron 166.7 millones.

La organización de la industria tequilera posee ciertas características. Por un lado se encuentra orientada hacia una dependencia de capitales extranjeros y empresas multinacionales (Coelho, 2007), que desfavorece a las MIPyMES; y por el otro, según COFUPRO (2003), se localizan problemas que afectan a su competitividad, donde se destacan la desorganización, falta de transferencia tecnológica, poca asistencia técnica, mala planeación, contaminación, mala nutrición y poca conservación de recurso genéticos. Asimismo, se observa la necesidad de crear un entorno que favorezca la difusión del conocimiento entre las empresas y los centros de investigación (Rulfo y otros, 2007).

## **Materiales y métodos**

### *Tipo y diseño de investigación*

La presente investigación es de tipo mixta, exploratoria y casuística, con un diseño no experimental. Se entiende por métodos mixtos como el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativos y cualitativos (Hernández y otros, 2003). En este tipo

de estudio se emplean estrategias mixtas para responder a las preguntas de investigación, a través de la obtención de una mejor evidencia y comprensión de los fenómenos; asimismo, facilita el fortalecimiento de conocimientos teóricos y prácticos (Pereira, 2011). Sólo por medio de una metodología mixta es posible abordar a una industria tan compleja, que conlleva un gran mosaico de elementos culturales, históricos, sociales y geográficos.

La investigación es exploratoria porque se examina un tema o problema de investigación que ha sido poco estudiado como la gestión del conocimiento en la industria tequilera; es casuística porque busca estudiar a profundidad una realidad; mientras que su diseño es no experimental porque no se presentó ninguna manipulación de las variables, control sobre la selección de los sujetos, ni manejo de variables extrañas (Hernández y otros, 2003).

### *Participantes*

Dentro de la parte cuantitativa se obtuvo una muestra por conveniencia conformada por 39 empresas tequileras de Jalisco. El 25.6% se integró por microempresas, 38.5% pequeñas, 23.1% medianas y 12.8% empresas grandes. Éstas se encontraban localizadas en las regiones Valles (28.2%), Centro (25.6%), Altos Sur (20.5%), Ciénega (10.3%) y Sierra Occidental (5.1%). Su comercialización de productos se orientaba a los mercados nacional e internacional (59%), nacional (25.6%) e internacional (15.4%). Dentro del perfil del encuestado, 30.8% poseen un puesto gerencial, 23.1% jefatura, 12.8% coordinación, 10.3% supervisión, 7.7% administrativo y auxiliar de gerencia, 5.1% otros y 2.6% técnico.

Para la parte cualitativa se realizaron nueve entrevistas semiestructuradas dirigidas a académicos concedores de la industria tequilera en Jalisco desde diferentes áreas como historia, propiedad intelectual, negocios, investigación, estudios regionales, agronomía y química. Los académicos pertenecían a diferentes instituciones del estado de Jalisco como la Universidad de Guadalajara, Universidad Autónoma de Guadalajara, Instituto Tecnológico Superior de Tequila, Instituto Tecnológico y de Estudios

Superiores de Occidente, Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 106, así como el Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología de Jalisco.

#### *Instrumentos de medición*

Respecto a la parte cuantitativa se administró el cuestionario de gestión del conocimiento propuesto por Mihi y otros (2011), quienes se basan en el modelo SECI de Nonaka y Takeuchi (1995). Éste se conformó por 11 reactivos distribuidos en las cuatro partes del proceso: socialización (3), externalización, (3), combinación (3) e internalización (2). Se empleó una escala likert-5, donde 1 representaba totalmente en desacuerdo y 5, totalmente de acuerdo.

Mientras que las entrevistas fueron semiestructuradas, no obstante se agruparon en dos preguntas básicas: ¿De qué manera considera que se genera, transmite y aplica el conocimiento en toda la cadena productiva del tequila? ¿Qué relevancia tiene el uso de las TICs, la tecnología e innovación en la industria tequilera? La primera cuestión buscaba obtener información global sobre la variable; mientras que la segunda pretendía conocer la forma en que el conocimiento tácito se convierte en explícito.

#### *Procedimiento*

Para la recolección de datos se realizó un trabajo de campo durante los meses de enero a junio de 2013, período en que se aplicó el instrumento de medición a miembros de la industria tequilera mediante autoadministración y el portal encuestafácil.com. Igualmente, se realizaron las entrevistas, contando con el apoyo del Consejo Regulador del Tequila (CRT), el Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología de Jalisco (COECyTJal) y la coordinación de investigación de Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara (UdeG).

Para el procesamiento de la información se empleó SPSS en la parte cuantitativa. En lo cualitativo se utilizó un proceso hermenéutico de los datos, el cual pretende interpretar un sentido dentro de un contexto (Ferrater, 1964), que buscaba comprender el fenómeno en su multiplicidad de elementos

(Barbera e Inciarte, 2012); en este caso de manera mixta. Se emplearon como categorías los constructos: socialización, externalización, combinación e internalización de conocimiento, según el modelo SECI.

## **Resultados**

Los resultados descriptivos (media, desviación estándar y confiabilidad) en la parte cuantitativa de los factores respectivamente fueron para socialización ( $\bar{X}=3.84$ ;  $\sigma=0.76$ ;  $\alpha=0.94$ ), externalización ( $\bar{X}=3.28$ ;  $\sigma=1.13$ ;  $\alpha=0.95$ ), combinación ( $\bar{X}=3.50$ ;  $\sigma=1.07$ ;  $\alpha=0.94$ ) e internalización ( $\bar{X}=3.53$ ;  $\sigma=0.92$ ;  $\alpha=0.76$ ).

Se encontró que las empresas tequileras cada vez le están dando mayor relevancia a la gestión del conocimiento. “Las personas que tienen el conocimiento si no lo transmiten, pues se pierde” (Entrevistado 4). “Algunas empresas están transmitiendo conocimiento” (Entrevistado 3). Lo cual se debe al aumento de integración dentro de la industria. “El proceso de transmisión de conocimiento se está dando porque las empresas están concentradas” (Entrevistado 8).

#### *Socialización*

En los reactivos de socialización la media más alta fue para el ítem 1: *se realizan cosas nuevas* ( $\bar{X}=3.94$ ;  $\sigma=0.867$ ). En lo cualitativo se encontraron versiones contrarias. Por un lado, se cree que la regionalización de la industria permite la creación de cosas nuevas. “Como no hay tecnología fuera de México para la industria tienen que abrirse a la innovación” (Entrevistado 2).

Antes lo elaboraban de manera artesanal, en tabernas. Como ha llegado un auge en la elaboración del tequila se ha introducido tecnología, con mayor producción que se perdía de manera artesanal. La inquietud de la región es hacer esto, pero ya no hacerlo de manera artesanal, que era muy tardado y costoso, con niveles más bajos, porque antes usaban los mismos pies y menor extracción de jugos. En cambio con tecnología, ya las

máquinas hacen todo, nada más tu pones el trabajo para tener el producto (Entrevistado 7).

Para otros, la innovación sólo pertenece a las empresas líderes. “Ha mejorado en las grandes empresas... le han apostado mucho por la reconversión tecnológica en el área industrial como en la parte de producción primaria” (Entrevistado 8). Sin embargo, “las pequeñas y medianas empresas no están a la par en tecnología con las grandes y son las que menos recursos tienen” (Entrevistado 3).

“Las empresas que están enfocadas en innovar han apostado por tecnología, innovando en lo administrativo y tecnología. Apuestan las empresas para ser líderes y ganadoras” (Entrevistado 9). Mientras que para las demás tequileras “la innovación es poca. Hay innovación en el campo y algo de la comercialización” (Entrevistado 4). También, “No hay técnica nueva... Desde los hornos (hidrólisis) y difusor no ha habido avance” (Entrevistado 6).

La innovación se presenta en ciertas áreas de la cadena de valor del tequila. Esta “se da más en cuestiones mercadológicas que en la producción. Hay innovación en la producción del agave, tequila *in vitro*, nuevas especies. Pero no tanto en el proceso de elaboración” (Entrevistado 8).

#### *Externalización*

Según Nonaka y Krough (2009), en esta etapa la información se convierte en un elemento fundamental para la formación de conocimientos individuales y la cohesión del grupo. A pesar de su importancia, en esta etapa se dieron las medias más bajas. Se obtuvieron valores para *informes sobre desarrollo* ( $\bar{x}=3.54$ ;  $\sigma=1.092$ ), *se alienta difusión del conocimiento* ( $\bar{x}=3.14$ ;  $\sigma=1.107$ ) y *se distribuyen reportes sobre avances* ( $\bar{x}=3.16$ ;  $\sigma=1.201$ ). Al igual que la fase anterior, se obtuvieron versiones opuestas.

<sup>1</sup> Se designa como *Maestro tequilero* al principal responsable del área de producción del tequila.

Para algunos el tequila “es un sector que se ha abierto de manera importante... Se ha abierto de manera drástica al uso de tecnología... uso de información” (Entrevistado 2). “Si antes era rarísimo que documentaran procesos ahora ya prácticamente todos documentan” (Entrevistado 2). Sin embargo, para otros en la industria no se cuenta con informes y avances suficientes. “Me imagino que algunas empresas tienen sus manuales” (Entrevistado 4).

#### *Combinación*

De acuerdo a los resultados de la combinación se obtuvieron valores para *los archivos contienen información para mejorar tareas* ( $\bar{x}=3.56$ ;  $\sigma=1.091$ ), *la empresa facilita la información* ( $\bar{x}=3.42$ ;  $\sigma=1.090$ ) y *la información se encuentra en archivos y bases de datos* ( $\bar{x}=3.52$ ;  $\sigma=1.035$ ).

Se ubicó la necesidad de obtener información, la cual se encuentra en posesión de las empresas líderes del ramo y el maestro tequilero<sup>1</sup> de cada organización. La carencia de información ha conducido a la consulta externa. Los tequileros “son los más activos en la búsqueda de información en el índice del COECyT<sup>2</sup>” (Entrevistado 2). A pesar de ello, el entorno de la información es negativa: escasa, alguna carente de calidad, costosa y es propiedad tanto de las grandes empresas como de la figura del maestro tequilero.

Le falta mucho a la industria. Le falta información de calidad. Generalmente si quieres información de calidad tienes que pagar por ello. La información la tienen las grandes empresas, pero las pequeñas no. Falta el dominio de la tecnología, del proceso ¿A qué me refiero? De la tecnología de la fabricación, el conocimiento, la tecnología blanda, ya que se da de boca en boca. Depende de cada maestro tequilero la textura, el aroma. Si cambian de maestro tequilero va a cambiar el olor, sabor.

<sup>2</sup> COECyT: Consejo Estatal de Ciencia y Tecnología del Estado de Jalisco. También se le conoce como COECyTJal.

Hay muchas cosas que son de *feeling* del maestro tequilero. El tequila tiene más de 300 aromas y sabores diferentes. El chiste es que salga igual. No se va a estandarizar el tequila. No se puede (Entrevistado 4).

De tal modo que “el conocimiento es propiedad del maestro tequilero” (Entrevistado 4). Éste “acapara el conocimiento del proceso y no permite su difusión, lo retiene como un secreto. Dicho conocimiento se va cuando el maestro tequilero se va de la empresa” (Entrevistado 1).

#### *Internalización*

En internalización se obtuvo en *las alianzas para promover el aprendizaje* ( $\bar{x}=3.42$ ;  $1.11:1.88$ ) y *se toma en cuenta las sugerencias* ( $\bar{x}=3.74$ ;  $\sigma=0.96$ ). Los hallazgos mostraron que se están promoviendo convenios para la transferencia de conocimiento.

“Hay una transferencia de tecnología y conocimiento en el diplomado técnico tequilero” (Entrevistado 3). Ante la carencia de información se creó tal actividad por parte del CRT y UAG con el objetivo de fomentar el aprendizaje mutuo; sin embargo, no todos participan y falta una mayor disposición. “Dentro del diplomado sí hay transferencia del conocimiento. Donde no hay es entre las empresas. La dinámica propia de un diplomado lo facilita, le quitan el instructor y no hay transferencia. El intercambio se da en los pasillos” (Entrevistado 4).

Se observa un cambio de visión entorno al uso del conocimiento. Se observa factible “que el conocimiento empírico se transmita a las nuevas generaciones. Estas personas de métodos artesanales de toda su vida sí están dispuestas a transmitir su conocimiento. Transmitir conocimiento a toda la comunidad agavera es difícil” (Entrevistado 6).

El CRT ha trabajado en fomentar una integración por medio de programas de capacitación y el diplomado técnico tequilero, los cuales han permitido que los miembros de las empresas compartan sus adelantos. Se favorece la formulación de estrategias para incrementar el mercado. Ejemplo de ello es el hecho de que las

empresas usen “envases sofisticados. Venden el tequila pero también venden una botella muy sofisticada” (Entrevistado 9).

“El proceso de transmisión de conocimiento se está dando porque las empresas están concentradas. Una gran parte se da por las formas de capacitación y la manera en que los trabajadores aprenden en la empresa y forman su propia empresa con todo el bagaje de experiencia” (Entrevistado 9). Esto parece darse en todos los tamaños de las empresas. “Tequileros vendieron y se incorporaron como asesores o están formando sus propias empresas con el conocimiento de las grandes (Entrevistado 8).

A la par con la innovación y el uso de tecnología están haciendo valer el proceso tradicional del tequila como una generación de valor agregado. “Técnica ancestral es mantener las técnicas originarias para el tequila. Sostengo algunos elementos artesanales y eso me da prestigio... Produzco menos pero el sabor es mejor” (Entrevistado 8). Asimismo, otro elemento destacable es la denominación de origen, la cual “ha sido el punto clave en la evolución de la industria tequilera ¿Por qué es importante esto? Porque para conseguir la denominación de origen el CRT ha hecho su parte en cuestión de ciencia y tecnología, certificación, normas” (Entrevistado 2).

Actualmente existen visiones optimistas. “Tú vas a ellas (microempresas) y tienen equipo sanitario, sí hay quien use el horno, el autoclave, y algunas usan la torre de destilación o el proceso de extracción de frío. Utilizan el sistema más reciente” (Entrevistado 4). Por su parte, en cuanto a la infraestructura “las empresas tequileras de la región están a la vanguardia, son punteros. Ellos tienen lo mejor hasta la fecha porque es su forma de ir creciendo, están actualizándose en infraestructura, en equipos... es de lo mejor que hay” (Entrevistado 5).

Existe un “desarrollo tecnológico en cuanto a procesos o máquinas... Sólo registran sus marcas y usan la tecnología establecida (Entrevistado 1). “Es un sector que se ha abierto de manera drástica al uso de tecnología, de uso de información” (Entrevistado 2), en el cual se han dado cambios en

la implementación de tecnología dentro del proceso.

Hay un despegue de la industria y un crecimiento fuerte. Los volúmenes de hace 15 años eran muy diferentes de los de ahora. Hemos llegado a los 300 millones de litros de producción y venta a nivel anual. Mucho ha sido en parte porque la industria ha tratado de adecuarse. Se ha quitado la imagen del indito tomando mezcales con su burrito dormido. Las empresas líderes han tenido un auge de innovación. Varios de ellos han ido de la empresa tradicionalista a las de ahora. Ha habido unos cambios sin perder la esencia del producto. Uno de los cambios ha sido del paso del alambique... por la transferencia de calores el más adecuado, no es del todo el mejor desde el punto de vista sanitario. Porque afecta el metal al contenido del producto. Toda la industria está definido que sea de material sanitario inoxidable. Hay empresas al mismo tiempo que utilizan el alambique y torre de destilación (Entrevistado 4).

Sin embargo, todavía falta mucho por hacer. En la industria, a excepción de las empresas líderes, se invierte poco en investigación. Se carece de personal con formación investigativa y se observa desvinculación entre la industria, centros de investigación y universidades. "Patentes es un asunto pendiente" (Entrevistado 2), ya que "la innovación es poca" (Entrevistado 4). "No hay técnica nueva. Las técnicas ancestrales han quedado atrás... No hay mucha innovación" (Entrevistado 6).

### Conclusiones

De acuerdo con Rodríguez (2006), la aparición y desarrollo de los sistemas para la creación y la gestión del conocimiento se deben al cambio en el sistema socioeconómico. Ahora, el conocimiento ha sido considerado como uno de los principales

recursos para competir (Brooking, 1997), el cual es fuente de ventajas competitivas (Grant, 1996a).

En este sentido las tres empresas líderes de la industria tequilera han sido conscientes de la importancia de gestionar el conocimiento (Casas, 2006); sin embargo, otras organizaciones tequileras no lo emplean. Incluso se ha observado que la gestión del conocimiento no ha sido considerada como un recurso estratégico para tal industria (Boonman, 2009; Bowen, 2012).

El objetivo de la presente investigación fue identificar el proceso de gestión del conocimiento dentro de la industria tequilera del estado de Jalisco, México. Mediante el presente estudio mixto fue posible explorar y a la vez, contrastar las visiones de dos participantes elementales para el desarrollo del tequila: las empresas y los académicos. Se encontró que muchas empresas se están abriendo a la nueva economía del conocimiento; no obstante, tal proceso se encuentra inconcluso dentro de las etapas del modelo SECI.

Es evidente que dentro de la industria tequilera existen dos mundos (Entrevistado 8). Por un lado están las tres empresas oligopólicas (Martínez, 2008), las cuales han visto en la gestión del conocimiento un recurso para asegurar un liderazgo (Casas, 2006). En el otro, las MIPyMES, las cuales muestran carencias en la aplicación del modelo SECI, donde se observa que tal proceso se encuentra fragmentado. Se cumple en ciertas etapas de manera parcial, lo cual no permite que el conocimiento tácito se convierta en explícito.

Dentro de la socialización es posible afirmar la existencia de dicha conversión del conocimiento. Existe transferencia en el empleo de experiencia por medio de la práctica e imitación de procesos. Mientras que el fragmento negativo en esta etapa se observa en la innovación; la cual sólo se realiza en algunas partes de la cadena de valor (en la agronomía y comercialización; más no en la producción). Tal aseveración coincide con Massieu (2000), quien encontró deficiencias en cuanto a la innovación y uso de tecnología. Además, las empresas dominantes que constituyen el oligopolio

son las únicas que apuestan por estos activos intangibles (Martínez, 2008).

La externalización fue la etapa del proceso que más carencias presentó. Por un lado, se hallaron problemas en cuanto a la elaboración de manuales que permitan la estandarización de los procesos; mientras que por el otro, se encontró al maestro tequilero, quien acapara el conocimiento y lo emplea como una forma de ejercicio de control sobre la organización. Se observó la necesidad de elaborar estrategias para transferir el conocimiento que es propiedad de dicho personaje y así almacenarlo en manuales.

Respecto a la combinación se localizó la necesidad de facilitar información, la cual es poca, externa y cara. Asimismo, se requiere transferencia de tecnología (COFPRO, 2003). A pesar de ello, las empresas se están abriendo al uso de TIC; dicho cambio se debe a la participación del COECyTJal.

En la internalización se encontró un adelanto favorable a partir de la participación externa de instituciones como el CRT, COECyTJal e IES<sup>3</sup>. Ejemplo de ello, es la capacitación ofrecida dentro del programa técnico tequilero, donde se observa una mayor gestión de conocimiento. Para que se concretase la combinación del conocimiento dentro del SECI se requiere que los frutos de dicho diplomado se vean reflejados en productos como manuales y bases de datos.

El progreso de la industria en cuanto a gestión del conocimiento puede ser un buen ejemplo de trabajo de la triple hélice: gobierno, empresas e IES; a pesar de ello, todavía falta la implementación de ciertos cambios para manejar al conocimiento como un recurso estratégico que posicione a la industria tequilera frente a otras bebidas como el vodka.

A través de los hallazgos de la presente investigación, a manera conclusiva se proponen cuatro estrategias básicas para mejorar el proceso de gestión de conocimiento dentro de la industria del tequila: 1) la difusión de una nueva cultura empresarial dentro de los miembros de la industria,

la cual vaya encaminada al desarrollo de activos intangibles como el conocimiento; 2) elaboración de manuales dentro y fuera de las empresas, los cuales sean de fácil acceso tanto en formato físico como digital; 3) reducir el poder y protagonismo de la figura del maestro tequilero; así como crear los mecanismos para que éste comparta sus conocimientos; y 4) promover la participación de todas las empresas, especialmente las MIPyMES dentro del diplomado técnico tequilero y otras actividades de capacitación.

La presente investigación tuvo varias limitaciones. Primeramente, el tamaño de la muestra cuantitativa ( $n=39$ ), que fue relativamente pequeña y no completamente representativa de la población ( $\mu=152$ ) (CRT, 2013); así como la ausencia de un muestreo probabilístico. Otra limitación fue respecto a la cantidad de entrevistas ( $n=9$ ), donde quedaron fuera del estudio investigadores reconocidos en el tema. Para investigaciones futuras se pretende atender dichas limitaciones para lograr un acercamiento mayor al fenómeno de estudio y poder hacer inferencias mayores. Asimismo, sería conveniente retomar esta investigación con otra muestra para realizar un estudio longitudinal.

### Referencias bibliográficas

- ACOSTA, MARÍA SUSANA, MERCÉDES LÓPEZ Y RITA MIRANDA (2007). El tequila, su aroma y su sabor. Ciencias. No. 87. pp. 50-53. Fuente: <http://www.ejournal.unam.mx/cns/no87/CN5087000008.pdf> (Consultado el 18-03-14).
- BARNEY, JAY (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management. No.17, pp. 99-120.
- CONSEJO REGULADOR DEL TEQUILA (2013). Estadísticas 2012. Consejo Regulador del Tequila. Fuente: <http://www.crt.org.mx> (Consultado el 12-01-13)
- BARBERA, NATALIYA Y ALICIA INCIARTE (2012). Fenomenología y hermenéutica: dos

<sup>3</sup> IES: Instituciones de Educación Superior

- perspectivas para estudiar las ciencias sociales y humanas. *Multiciencias*. Vol. 12. No. 2. pp. 199-205. Fuente: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90424216010> (Consultado el 25-05-2014).
- BONTIS, NICK Y ALEXANDER SERENKO (2009). A causal model of human capital antecedents and consequents in the financial services industry. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 10. No. 1. pp. 53-69.
- BOONMAN, TJEERD (2009) Efecto tamaño en las estrategias de las empresas tequileras ante el ciclo del agave: un estudio exploratorio. *Carta Económica Regional*. Vol. 21, No. 102. pp. 111-132.
- BOWEN, SARAH (2012). Las indicaciones geográficas, la globalización y el desarrollo territorial: El caso del tequila. *Agroalimentaria*. Vol. 18. No. 34. pp. 91-103.
- BRATIANU, CONSTANTIN (2010). A critical analysis of Nanaka's model of knowledge dynamics. *Electronic Journal of Knowledge Management*. Vol. 8. No. 2. pp. 193-200. Fuente: [www.ejkm.com/issue/download.html?idArticle=267](http://www.ejkm.com/issue/download.html?idArticle=267) (Consultado el 21-06-2014).
- BROOKING, ANNIE (1997). El capital intelectual, el principal activo de las empresas del tercer milenio. Paidós. Barcelona. España.
- BUENO, EDUARDO (1999). La gestión del conocimiento: Nuevos perfiles profesionales. *Boletín de Estudios Económicos*. Vol. 3. No. 164. pp. 207-229.
- CASALET, MONICA (2010). El tránsito de México hacia la economía basada en el Conocimiento. *Ide@s CONCYTEG*. Vol. 5. No. 6. pp. 109-116.
- CASAS, ROSALBA (2006). Between traditions and modernity technological strategies in three tequila firms. *Technology in Society*. Vol. 28. No. 3. pp. 407-419.
- COELHO, ALFREDO (2007). Eficiencia colectiva y upgrading en el cluster del tequila. *Análisis Económico*. Vol. 22. No. 49. pp. 169-194.
- COFUPRO (2003). Caracterización de la cadena agroalimentaria/agroindustrial nacional e identificación de sus demandas tecnológicas. Programa Nacional Estratégico de Necesidades de Investigación y de Transferencia de Tecnología. México.
- CORTÉS, JORDI Y ANTONI MARTÍNEZ (1996). Diccionario de filosofía en CD-ROM. Empresa Editorial Herder. Barcelona. España.
- CONNER, KATHLEEN Y C. K. PRAHALAD (1996). A resource-based theory of the firm: knowledge versus opportunism. *Organization Science*. No. 7. pp. 477-501.
- DÍAZ, OLGA HERMINIA (2007). La productividad de las empresas fabricantes de tequila en Jalisco. *Carta Económica Regional*. Vol. 19. No. 99. pp. 40-45.
- DRUCKER, PETER (1969). *The age of discontinuity: Guidelines to our changing society*. Harper & Row. Nueva York. U.S.
- EDWARDS, JOHN, PAUL COLLIER Y DUNCAN SHAW (2005). *Knowledge Management and its impact on the management accountant*. Aston Business School, Aston University. London. U.K.
- ENTREVISTADO 1 (2013). Entrevista sobre gestión del conocimiento en la industria tequilera (12-2-13). Entrevistador Marco Núñez. Jalisco. México.
- ENTREVISTADO 2 (2013). Entrevista sobre gestión del conocimiento en la industria tequilera (5-3-13). Entrevistador Marco Núñez. Jalisco. México.
- ENTREVISTADO 3 (2013). Entrevista sobre gestión del conocimiento en la industria tequilera (13-3-13). Entrevistador Marco Núñez. Jalisco. México.

- ENTREVISTADO 4 (2013). Entrevista sobre gestión del conocimiento en la industria tequilera (19-4-13). Entrevistador Marco Núñez. Jalisco. México.
- ENTREVISTADO 5 (2013). Entrevista sobre gestión del conocimiento en la industria tequilera (7-5-13). Entrevistador Marco Núñez. Jalisco. México.
- ENTREVISTADO 6 (2013). Entrevista sobre gestión del conocimiento en la industria tequilera (13-5-13). Entrevistador Marco Núñez. Jalisco. México.
- ENTREVISTADO 7 (2013). Entrevista sobre gestión del conocimiento en la industria tequilera (14-5-13). Entrevistador Marco Núñez. Jalisco. México.
- ENTREVISTADO 8 (2013). Entrevista sobre gestión del conocimiento en la industria tequilera (19-5-13). Entrevistador Marco Núñez. Jalisco. México.
- ENTREVISTADO 9 (2013). Entrevista sobre gestión del conocimiento en la industria tequilera (27-5-13). Entrevistador Marco Núñez. Jalisco. México.
- ESTE PAÍS/FRIEDRICH NAUMANN (2005). México ante el reto de la Economía del Conocimiento. Resultados nacionales por entidad federativa. Fundación Este País. México.
- FERRATER, JOSÉ (1964). Diccionario de filosofía. Tomo I. 5a. Edición. Editorial Sudamericana. Buenos Aires. Argentina.
- GOLDMAN, ALVIN (1999). Social epistemology. Revista Hispanoamericana de Filosofía. Vol. 31. No. 93. pp. 3-19.
- GRANT, ROBERT (1996a). Toward a knowledge-based theory of the firm. Strategic Management Journal, No. 17. pp. 109-122.
- GRANT, ROBERT (1996b). Prospering in dynamically-competitive environments: organizational capability as knowledge integration. Organizational Science. Vol. 7 (4), 375-387.
- GUTIERREZ, CARLOS (2010). La gestión del conocimiento como escenario social para la educación y el aprendizaje. Innovación Educativa. Vol. 10. No. 51. pp. 5-13.
- HERNÁNDEZ, ROBERTO, CARLOS FERNÁNDEZ-COLLADO Y MARÍA DEL PILAR BAPTISTA. (2003). Metodología de la investigación. 3ra Edición. Mc Graw-Hill. México.
- KAHNEMAN, DANIEL (2011). Thinking, fast and slow. Farrar, Straus and Giroux. New York.
- LUNA, ROGELIO (2009). Análisis del mercado nacional y norteamericano del tequila. Continuidades y tendencias recientes. Carta Económica Regional. Vol. 23/24, No. 108/110. pp. 37-58.
- MACHLUP, FRITZ (1962). The production and distribution of knowledge in the United States. Princeton University Press. New Jersey. U.S.
- MACÍAS, ALEJANDRO (1997). Organización de la Industria del Tequila. Carta Económica Regional. Vol. 9. No. 54. pp. 3-10.
- MACÍAS, ALEJANDRO (2001). El cluster en la Industria del Tequila en Jalisco, México. Agroalimentaria. Vol. 13. No. 13. pp. 57-72.
- MACÍAS, ALEJANDRO Y ANA GUADALUPE VALENZUELA. (2009). El tequila en tiempos de la mundialización. Comercio Exterior. Vol. 50. No. 6. pp. 459-471.
- MASSIEU, YOLANDA (2000). Estrategias Empresariales Globales y Agroexportaciones Mexicanas: Ahora el Tequila. El Cotidiano, Vol. 16. No. 99. pp. 103-112.
- MADRIGAL, BERTA ERMILA Y MARCO ALBERTO NÚÑEZ RAMÍREZ (2013). Discusión teórica gestión del conocimiento, paradigmas, modelos e indicadores. En CABALLERO, FRIDA

- Y JOSÉ ALBERTO RAMÍREZ (Coordinadores). La gestión y transferencia del conocimiento en México: casos de estudio. MAPorrúa. México. pp. 9-33.
- MARTÍNEZ, JORGE MARIO (2008). La protección de los derechos de propiedad intelectual, la innovación y el desarrollo. En MARTÍNEZ, JORGE MARIO (Coordinador). *Generación y protección del conocimiento: propiedad intelectual, innovación y desarrollo económico*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. México. pp. 59-90.
- MIHI, ANTONIO Y VICTOR JESÚS GARCÍA (2011). Improving Competitiveness through creation of knowledge and reverse logistics. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*. Vol. 22. No. 4. pp. 443-450.
- MIHI, ANTONIO, VICTOR JESÚS GARCÍA Y RODRIGO MARTÍN ROJAS (2011). Knowledge creation, organization learning and their effects on organizational performance. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*. Vol. 3. No. 22. pp. 309-318.
- NEVADO, DOMINGO Y VICTOR LÓPEZ (2002). El capital Intelectual. Modelos, informes, desarrollos y aplicaciones. Valoración y Medición. Prentice Hall. Madrid. España.
- NONAKA, IKUJIRO. (1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*. pp. 96-104.
- NONAKA, IKUJIRO. (1994). A dynamic theory of knowledge creation. *Organizational Science*. Vol. 5. No. 1. pp. 14-37.
- NONAKA, IKUJIRO Y HIROTAKA TAKEUCHI (1995). *The Knowledge-Creating Company. How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press. New York. U.S.
- NONAKA, IKUJIRO, PATRICK REINMOELLER Y DAI SENOO (1998). Management focus: the art of knowledge systems to capitalize market knowledge. *European Management Journal*. Vol. 16. No. 6. pp. 673-684.
- NONAKA, IKUJIRO (2007). La empresa creadora de conocimiento. Gestionar para el largo plazo. Lo mejor de HBR. *Harvard Business Review*. Julio. pp. 1-9.
- NONAKA, IKUJIRO Y GEORG VON KROUGH (2009). Tacit knowledge and knowledge conversion: controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Organization Science*. Vol. 20. No. 3. pp. 635-652.
- OBESO, CARLOS (2003). *Capital intelectual*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
- PENROSE, EDIH (1959). *The theory of growth of the firm*. Wiley. New York. U.S.
- PEREIRA, ZULAY (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*. Vol. 25. No 1. 15-29. Fuente: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194118804003> (Consultado el 25-05-2014).
- PROFECO (2012). Tequila de México, con cariño. *Revista del Consumidor*. No. 427. pp. 64-73.
- REYES, CHRISTIAN FERNANDO (2005). Análisis de la relación entre la ingeniería del conocimiento y la gestión del conocimiento en base al modelo de Nonaka y Takeuchi. *Intangible Capital*. Vol. 9. No. 1. pp. 1-15.
- RIVERA, MIGUEL (2006). La economía del conocimiento en México: Nuevo aprendizaje en el cluster electrónico de Guadalajara. *Economía Informa*. No. 338. pp. 76-80.
- RODRÍGUEZ, DAVID (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *Educare*. Vol. 37. pp. 25-39.
- ROOS, JOHAN, GÖRAN ROOS, NICOLL DRAGONETTI Y LEIF EDVINSSON (2001).

Capital Intelectual. El intangible de la empresa. Paidós. Barcelona. España.

RULFO, FERNANDO, JUAN FRANCISCO PÉREZ, JOSÉ DEL REAL Y FRANCISCO BYERLY KEIR (2007). Conocimiento y prácticas agronómicas para la producción de Agave tequilana Weber en la zona de denominación de Origen del tequila. Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias. Centro de Investigación Regional del Pacífico Centro. Jalisco. México.

SÁNCHEZ, CARLOS Y HUMBERTO RÍOS (2011). La economía del conocimiento como base el crecimiento económico en México. Enl@ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Concomiento. Vol. 8. No. 2. pp. 43-60. Fuente: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82319126004> (Consultado el 13-07-13).

SERENKO, ALEXANER, NICK BONTIS y EMILY HULL (2011). Practical relevance of knowledge management and intellectual capital scholarly research: Brooks as knowledge translation agents. Knowledge & Process Management. Vol. 18. No. 1. pp. 1-9.

SIMONIN, BERNARD (1999). Ambiguity and the process of knowledge transfer in strategic alliances. Strategic Management Journal. Vol. 20. No 7. pp. 595-623.

STEWART, THOMAS (1998). La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual. Ediciones Granica. Barcelona. España.

TARANGO, JAVIER Y MARÍA ELENA MESA (2008). Características diferenciales en el ejercicio de la gestión del conocimiento en organizaciones: comparación México-Cuba. Ciencias de la Información. Vol. 39. No. 1. pp. 69-86.

WALTON, MYLIE (1977). The evolution and localization of mezcal and tequila in Mexico. Revista Geográfica. No. 85. pp. 113-132. Fuente: <http://www.jstor.org/stable/40993108> (Consultado el 14-07-12).

WARFIELD, ANNIE (1996). Durkheim's epistemology: The neglected argument. American Journal of Sociology. Vol. 102 No. 2. pp. 430-482.

WERNERFELT, BIRGER (1984). A Resource-based View of the Firm. Strategic Management Journal. No. 5. pp. 171-180.

WIIG, KARL (1997) Integrating intellectual capital and knowledge management. Long Range Planning. Vol. 30. No. 3. pp. 399-405.

---

## FORMACIÓN Y CAMPO LABORAL DEL DOCENTE VENEZOLANO EN Y PARA LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

---

Maria Adelina Ledezma  
Universidad de Carabobo  
profemariadelina@gmail.com

### RESUMEN

La diversidad funcional está refrendada en la legislación de la mayoría de países del mundo bajo la denominación de *personas con discapacidad*, estableciendo y garantizando sus derechos en extensos artículos. Venezuela, en su marco legal, recoge sus derechos a cursar estudios en todos los subsistemas educativos, lo cual supone la formación y capacitación del docente hacia la facilitación del proceso de autorrealización. Así, este trabajo pretende ser una reflexión sobre el marco normativo legal y curricular en lo concerniente al binomio diversidad funcional y atención educativa en el país, en tanto que examinar la realidad discursiva existente en torno a la episteme de la diversidad funcional en el discurso normativo venezolano, resulta esencial si se aspira un acto educativo de calidad en el campo laboral docente, como resultado de un currículo universitario para su formación integral, a la luz de la reconceptualización ontológica y epistemológica de la *discapacidad* como diversidad funcional.

**Palabras clave:** Formación y campo laboral docente, diversidad funcional, currículo.

---

## TRAINING AND LABOR FIELD OF THE VENEZUELAN TEACHER IN AND FOR FUNCTIONAL DIVERSITY

---

Maria Adelina Ledezma  
Universidad de Carabobo  
profemariadelina@gmail.com

### SUMMARY

The functional diversity is endorsed in the legislation of most countries of the world under the denomination of persons with disabilities, establishing and guaranteeing their rights in extensive articles. Venezuela, in its legal framework, collects its rights to study in all educational subsystems, which means the teacher's training and training towards the facilitation of the process of self-realization. Thus, this work aims to be a reflection on the legal and curricular normative framework regarding the binomial functional diversity and educational attention in the country, while examining the existing discursive reality around the episteme of functional diversity in Venezuelan normative discourse, it is essential if a quality educational act is aspired in the teaching labor field, as a result of a university curriculum for its integral formation, in the light of the ontological and epistemological reconceptualization of disability as functional diversity.

**Keywords:** Teacher training and teaching field, functional diversity, curriculum

## Introducción

En el imaginario de todos los que se dedican a la labor educativa, y a la luz del ámbito biológico-cultural, resulta esencial que se comprenda que todas las personas son diferentes, y que, precisamente, estas diferencias constituyen el fundamento del derecho a ser aceptado y respetado, considerando que los seres humanos somos diferentes por naturaleza. Así, y en consonancia con Ainscow y Echeita (2010), las diferencias deben ser vistas como oportunidades para el aprendizaje y el mejoramiento, y no como problemas que hay que arreglar. Para estos autores,

Se trata de aprender a vivir con la diferencia y a la vez de estudiar cómo podemos sacar partido a la diferencia. En este sentido, las diferencias se pueden apreciar de una manera más positiva y como un estímulo para fomentar el aprendizaje entre niños y adultos (p. 04).

Las diferencias no deben estar reñidas con la igualdad en derechos y oportunidades de cada persona. A la luz del reconocimiento de la dignidad y de los derechos, las diferencias se consideran un rasgo vital inherente a la realidad humana.

En efecto, el ser humano está caracterizado por una infinita heterogeneidad, constituyéndose la diversidad funcional como una más entre sus muchas manifestaciones. Sin embargo, a este respecto, existe una brecha dentro del marco normativo educativo venezolano en cuanto a lo que está establecido en las leyes y el currículo, y lo que acontece en la realidad venezolana. Esta ruptura suscita un quiebre discursivo con la labor educativa en las aulas de las instituciones de formación docente, acarreando la falta de pertinencia del profesional docente egresado, hacia la atención de la diversidad funcional presente en los estudiantes.

En este sentido, este trabajo pretende ser una reflexión como iniciativa posibilitadora, desde la

concepción curricular para la inclusión, de la autonomía personal en la cotidianidad y del reconocimiento ontológico en sociedad, cimentado en la dignificación del derecho a la diferencia y a la igualdad jurídica, frente a la lucha histórica contra la discriminación y la intolerancia. Así, se hace un abordaje crítico del discurso teórico normativo relacionado con el tema de la diversidad funcional, a través del análisis de documentos legales nacionales e internacionales y la revisión del currículo actual de la Facultad de ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo (FaCE-UC), como institución de formación docente, con el propósito de comprender e interpretar la realidad existente en torno a la episteme de la diversidad funcional en las leyes y el currículo venezolano, representado por esta institución; todo ello connotando una posición ontológica y epistemológica de ciudadanía en y para la diversidad funcional.

## Acercamiento al marco legal

En las décadas de los 80s y 90s, los cambios introducidos en la legislación venezolana en materia de integración social de las “personas con discapacidad”, constituyeron el inicio para la inclusión de “estudiantes con discapacidad” en la escuela regular. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), la Ley Orgánica de Educación (2009) y la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), recogen su derecho a cursar estudios en todos los subsistemas educativos, refrendado por el Ministerio del Poder Popular Para la Educación Universitaria, al establecer los Lineamientos sobre el Ejercicio Pleno del Derecho de las Personas con Discapacidad a una Educación Superior de Calidad (MPPPEU, 2007), cuyo articulado reconoce a los “estudiantes con discapacidad” como miembros plenos de la comunidad universitaria con derechos y deberes académicos, instando a las instituciones universitarias nacionales, a desarrollar las debidas adecuaciones curriculares de los programas de formación con el propósito de garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades de aprendizaje.

Una mirada al marco jurídico nacional e internacional basta para darse cuenta de las contradicciones en que muchas veces caemos los seres humanos. En pleno siglo XXI, 60 años después de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con sistemas políticos establecidos garantes, efectiva y formalmente, de la igualdad y protección de toda persona con su diversidad funcional, ¿cómo es posible que, en materia de derechos fundamentales, haya tenido que redactarse el tratado de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) y su protocolo facultativo? Resulta irónico que para lograr que la consecución de este tratado no fuese una simple conquista burocrática, se hayan tenido que forzar cambios, con carácter *obligatorio y vinculante para todos los Estados miembros*, en sus marcos legislativos. Y más aún, ¿cómo es posible que para lograrlo se haya tenido que invocar su condición de *seres con derechos universales*, con sus diferencias y de igual valía que el resto de la especie humana? Hubo que visibilizarlos como seres humanos para *garantizarles* sus derechos humanos.

¿Por qué sucede esto? ¿Acaso no tenemos el derecho *todos y todas* a tener una educación? Un derecho no derivado de nuestra diversidad funcional, sino por ser un derecho que nos corresponde como seres humanos, sin ninguna minusvaloración; un estudiante no es menos humano por tener un cociente intelectual inferior, como tampoco es menos humano por ser de estatura baja o por tener solo una mano. ¿Quiénes son nuestros estudiantes? ¿Individuos *típicos* que responden a parámetros de *normalidad*? ¿O seres humanos cuyo ciclo vital contiene períodos de vulnerabilidad y, por lo tanto, estarían alejados de dichos parámetros de *normalidad*?

### **Acercamiento a la diversidad funcional**

*Persona con discapacidad* es el término oficial recogido por la Organización Mundial de la Salud

(2001), en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, empleado por la legislación internacional mayoritariamente y adoptado por el discurso teórico normativo venezolano, implicando a una persona cuyas características propias incluyen una falta o disminución de capacidad. Desde esta visión reduccionista, la discapacidad se concibe como producto del mundo de vida de la persona, dentro de un contexto socio-económico, cultural y político, asociado a la realidad circundante de la persona (Abberley, 2008).

Al respecto, Ferreira y Rodríguez Díaz (2010) afirman que es “un término excluyente en su significado y que desconoce fundamentalmente los derechos humanos, solo reconociéndosele como una persona imperfecta a la que hay que curar o arreglar, para devolverla o insertarla a la vida social” (p. 295). Se mantiene la relación capacidad-salud, bajo la definición en negativo de *personas con discapacidad*, siendo descritas como seres enfermos, desposeídos de algunas de las funcionalidades orgánicas consideradas propias de los cuerpos capaces. Es decir, se trata de una concepción social de discapacidad aún enquistada en los parámetros médicos desde una condición de inferioridad respecto a lo normal; traduciéndose en barreras estructurales y simbólicas, ya que todavía persiste una connotación negativa en la terminología utilizada, al asumirse la no posesión o mengua de capacidades (dis-capacidad).

Ahora bien, en contraposición, desde una postura hacia igualdad y la eliminación de prejuicios, se marca un rechazo al establecimiento de categorías o fronteras que reducen el estatus de los ciudadanos debido a sus condiciones físicas o psíquicas que modifican alguna de sus funciones. Todos los seres humanos tenemos derecho a ser diferentes, pues es parte de nuestra naturaleza y singularidad personales. Nos unimos no sólo por ser iguales sino también, y muy especialmente, por ser diferentes, desde una concepción abierta y positiva.

En esta línea, la diversidad funcional surge como noción que refleja una circunstancia inherente a la especie humana, un reconocimiento no peyorativo de las diferencias propias del ser humano, sin negaciones ni exageraciones, el cual, como plantean Ferreira y Rodríguez Díaz (2010),

...conceptualiza el fenómeno en términos de una singularidad funcional de desenvolvimiento, apunta a la riqueza de un universo social de lo humano crecientemente caracterizado por la diversidad. En lugar de partir de una insuficiencia, lo hace, podríamos decir, de una "originalidad", potencialmente, entonces, creativa y enriquecedora. Y lo que reclama es un cambio de óptica que la tome en consideración en lugar de asumirla como algo negativo (p.08).

En otras palabras, la esencia ontológica se desvía de la carencia o disminución de capacidades, hacia la existencia de otras maneras particulares y diversas de desenvolvimiento. Se trata de reintegrar lo fisiológico y lo social en la perspectiva de la diversidad funcional, en un paradigma más humano y crítico (Romañach y Lobato, 2005; Palacios y Romañach, 2007).

A la luz de este enfoque, todos los seres humanos somos personas con diversidad funcional en tanto que todos tenemos la capacidad de desempeñar las mismas funciones, pero de un modo distinto. Por ejemplo, una persona con presbicia posee un defecto ocular que implica una visión defectuosa, por lo cual requiere de un dispositivo visual (anteojos o lentes oculares) para poder realizar actividades con la misma efectividad que una persona sin presbicia. Ambas personas ejercen la misma función pero de manera diversa (con y sin anteojos). Asimismo, una persona con síndrome de Down no carece de capacidad intelectual sino que la aplica a un ritmo y con una cadencia, diferentes, siendo su funcionalidad perfectamente apta para desenvolverse en un entorno social.

Ante estos planteamientos, se evidencia la existencia de una dualidad ontológica en la naturaleza humana: Somos iguales y somos diferentes. La conciencia de la existencia de diferencias permite que las tratemos de tal manera que la igualdad sea real, que haya condiciones de existencia dignas desde las cuales todos y todas podamos desarrollarnos como personas autónomas. "La naturaleza humana racional y libre, en la que reside la dignidad del hombre, da al ser humano el derecho fundamental de realizar su propia finalidad, su destino. Es el derecho de alcanzar la plenitud de su propia esencia", afirma Beuchot (2004:60). Por lo tanto, desde lo ontológico, la fuente de los derechos humanos configura la dignidad humana; entendiéndose que se vulnera la dignidad de una persona si se imposibilita su autorrealización. La dignidad humana, de este modo, no marca sólo el deber del respeto, sino también, la orientación hacia la potenciación de la autonomía y de la equidad.

Precisamente, en el respeto a la dignidad de cada Ser, se sitúa el fundamento de la formación del ser humano. La dignidad del hombre y de la mujer radica en el hecho de que son personas, con un potencial capaz de perfeccionarse hasta límites insospechados, de autorrealizarse.

En esta línea humanista, se plantea que el hombre será plenamente feliz en la medida en que cubra todas sus necesidades, siendo la autorrealización una de las que ocupan el más alto nivel. Así, en la medida en que la autorrealización individual implica diversos puntos de llegada, la educación es educación para la autorrealización desde la diversidad, posición que pone énfasis en la búsqueda del desarrollo del potencial humano como resultado del libre albedrío y de la libre elección, con la libertad y la conciencia propias para elegir y decidir, en tanto seres activos y constructores de su propia vida.

**Formación y labor docentes en y para la diversidad funcional**

Para comenzar, es necesario aclarar las diferencias existentes entre las concepciones sociales de los procesos de inclusión y de integración en la realidad del país. La inclusión implica la adaptación de la sociedad a la diversidad presente en las personas, con atención a las necesidades de todos; mientras que la integración de las *personas con discapacidad* implica adaptarse a la realidad de los modelos sociales existentes, con escasos ajustes para lograr la integración efectiva.

De esta manera, la labor integradora pareciera ser exclusiva a la llamada Educación Especial. Para Aramayo (2013 y 2007), los psicólogos, psicopedagogos, trabajadores sociales, terapeutas y docentes especialistas integrales, poseen la exclusividad y poder de decisión, mientras que la mayoría de los docentes de aula presentan dificultades para reconocer la diversidad en sus alumnos, y no están formados en el respeto y atención a las diferencias, aunque el discurso que se maneja, sea de no-exclusión y no-discriminación. En este respecto, estudios de Arteaga (2014) confirman que

Los profesionales integrales que laboran en las instituciones educativas no están formados para responder al ideal de una educación inclusiva; otro elemento a considerar lo constituyen las matrículas elevadas que impiden la atención especializada e individualizada de los niños y niñas con diversidad funcional y, finalmente, la instrumentación curricular no está consustanciada con las políticas de inclusión, el respeto a la diversidad, la equidad en oportunidades, atención a las diferencias y desarrollos individuales (p. 22).

Por lo tanto, con base en la diversidad, la valoración de la diferencia, el respeto a la dignidad y la igualdad de todos los seres humanos, como principios inseparables de la educación, el proceso de inclusión y expansión de la matrícula de estudiantes con determinada diversidad funcional en el mundo escolar, entraña

retos y compromisos para el docente en su campo laboral, desde su formación y capacitación. La atención a la diversidad requiere procesos de formación contextualizados a la situación que se tiene que abordar en una institución, un aula o espacio de aprendizaje concreto.

En concordancia con los planteamientos anteriores, Ramírez (2014) expresa que, ante estudiantes con diversidad funcional, a los profesores de Educación Media General

...se les dificulta su labor como docentes en vista de que, a pesar de sus esfuerzos y disposición ante las exigencias que deben afrontar, se sienten de manos atadas al no saber con exactitud cómo atender a esos estudiantes, primeramente porque no son especialistas en el área y aunado a ello manejar los gestos de rechazo, burla y exclusión por parte del resto de los educandos regulares (p. 66).

En este sentido, con respecto a los cambios conceptuales, terminológicos y laborales de acción educativa, que exigen un nuevo profesional de la enseñanza más preparado y capacitado, Arteaga (2014) señala que

...es urgente la investigación en torno a las formas en que este actor ejecuta las políticas educativas dentro del aula y cómo ellas inciden en su forma de planificar, de diseñar materiales y adaptar los recursos, de implementar actividades y estrategias que permitan al sujeto con diversidad funcional el logro de sus metas más allá de la satisfacción de necesidades pedagógicas meramente (p. 65).

En consecuencia, para lograr que la totalidad de los docentes se desenvuelvan de manera idónea en su campo laboral, se hace imperativo que sean formados y capacitados con competencias y saberes relacionados con la atención educativa en y para la diversidad inherente al estudiantado, como seres humanos.

Los docentes que no poseen esta preparación requieren constantemente de apoyo técnico y psicológico para enfrentar determinadas circunstancias. Se hace evidente la importancia de desarrollar un currículo inclusivo, el cual supone, entre otros factores, la heterogeneidad de instrumentos y recursos para manejar cada situación en particular, la adecuación de las aulas y espacios de aprendizaje y la incorporación de adecuaciones curriculares, con el propósito de asegurar la permanencia y progreso del estudiantado. Así, en palabras de Rendón (2014), el proceso de inclusión “implica reorientar el currículo, que se forme al futuro docente para construir experiencias de inclusión, que se concreten en el diseño y desarrollo de programas educativos que estimulan la adaptación del alumno con discapacidad” (p.06); todo esto permite vislumbrar los cambios necesarios de la formación académica profesional.

En este sentido, las instituciones de formación docente tienen la responsabilidad de iniciar el cambio onto-epistémico con los estudiantes de educación, formándolos en cuanto a lo que conlleva y significa una educación inclusiva desde la diversidad funcional; con el propósito de ayudar a repensar la práctica docente con conciencia en la contextualización y la complejidad del acto educativo, que lo acerque más a lo humano, sensibilizándolo hacia la comprensión del mundo; una formación ciudadana para una sociedad mejor, con una vida más digna y hacia el disfrute de su libertad (Imbernón, 2007).

Es por ello que, para dar respuesta efectiva a esta diversidad, se requiere mayor flexibilidad en el diseño y aplicación de los currículos, con procesos educativos que respondan a las diferencias grupales e individuales, beneficiando a los estudiantes y a los docentes en su desarrollo profesional. Así, las implicaciones curriculares son obvias, como opción que desarrolla el potencial máximo del individuo y ofrece posibilidades de acción.

El currículo, indudablemente, está ligado al proyecto de desarrollo trazado por cada persona y las instituciones educativas deben proveer los medios para que esta autorrealización se logre, proporcionando experiencias que sean satisfactorias a cada estudiante, orientadas hacia su autonomía y crecimiento.

Son las instituciones de formación docente las llamadas a preparar a los futuros educadores en atención a la diversidad funcional, en virtud de lo establecido por las leyes y políticas educativas y laborales venezolanas, en coherencia con los lineamientos jurídicos internacionales. Sin embargo, en la mayoría de los currículos de formación docente no se consideran aspectos vinculados con la atención a la diferencia, con excepción, quizá, de los relacionados con el ritmo de desarrollo y crecimiento de los seres humanos en general.

De hecho, específicamente, al revisar el currículo vigente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo (FaCE-UC), se observa que en los programas analíticos de las unidades curriculares que conforman las 16 menciones ofertadas por esta institución, en la formación de docentes para los diferentes niveles del sistema educativo venezolano, solo dos contemplan una unidad curricular o competencia con saberes dirigidos al abordaje educativo de estudiantes con determinada diversidad funcional. Los propios docentes en ejercicio (formadores de futuros docentes) de esta facultad no se sienten preparados para facilitar el proceso de aprendizaje en atención a la diversidad funcional; ni están sensibilizados para hacerlo (Ledezma, 2012); hay una ausencia de compromiso desde lo humano y profesional, para abordar la diversidad en el aula.

Por consiguiente, hay una ruptura en el discurso normativo, la cual se refleja en la acción docente de su campo laboral, y repercute en la formación del estudiante como Ser. No se están formando docentes con las competencias requeridas para facilitar el proceso de autorrealización personal de cada estudiante en su diversidad.

En consecuencia, apremia el análisis de la formación inicial y la formación continua del docente hacia la generación de alternativas de una nueva formación en docencia para la práctica laboral en función de la realidad socio-cultural de un estudiantado diverso, de las innovaciones en diferentes ámbitos del conocimiento, de la transformación profesional docente y universitaria. En fin, se requiere de una reestructuración epistemológica de la docencia desde el currículo.

### A modo de conclusiones

El abordaje crítico tanto del discurso teórico normativo como del discurso práctico de docentes y estudiantes de la FaCE-UC, permite comprender e interpretar la realidad existente en torno a la episteme de la diversidad funcional en las leyes y el currículo venezolano, representado por esta institución, y en su acción educativa desde la perspectiva dual del docente en ejercicio (en su campo laboral) y del futuro docente (en formación). Se hace necesaria la reconceptualización ontológica y epistemológica de la *discapacidad* como diversidad funcional, con la toma de conciencia de cuáles son los ejes fundamentales sobre los que resituar nuestra comprensión e interpretación de tal diversidad y con acciones posteriores para su abordaje educativo efectivo.

Por otra parte, la reconceptualización de la *discapacidad* desde la posibilidad presente en todos y todas de funcionar de maneras diversas, establece un cambio de conciencia que conduce inevitablemente a que dejemos de visualizar la identidad y la diferencia como “actos de poder” (Skliar, 2007), en la cual la identidad abarca todo lo que uno es (desde lo positivo), pero la diferencia es lo que pertenece al otro. El punto de partida epistémico no ha de ser el conocimiento, sino el reconocimiento del ciudadano, con énfasis en su condición de *con-ciudadano* y, por tanto, con iguales derechos y deberes.

Esta reconceptualización, como exigencia del siglo XXI, implica una nueva forma de educar, con una asunción de nuevas competencias profesionales docentes en función de una escuela como alternativa para aprender a articular la trílogía sentir-pensar-actuar con otros (cooperar), para alentar la indagación, construcción y reconstrucción de respuestas abiertas a la reelaboración constante del aprendizaje.

Por lo tanto, para enfrentar estos nuevos retos se requiere de un docente profesional activo que actúe en espacios de aprendizaje, innovando y transformando el currículo, la enseñanza, la escuela, en fin, su campo laboral; docentes innovadores idóneos para atender la diversidad.

En este sentido, se trata en definitiva, de formar docentes analíticos, reflexivos y críticos, con una actitud positiva para dinamizar un proceso educativo inclusivo; en palabras de Pérez (2010), “profesionales comprometidos y competentes para provocar el aprendizaje relevante de los estudiantes, pues la enseñanza que no consigue provocar aprendizaje pierde su legitimidad” (p. 53). Por consiguiente, toda innovación curricular a realizar, nace del reconocimiento del docente (en ejercicio y en formación) como unidad básica para la concreción del currículo.

En esta línea, la reestructuración epistemológica de la docencia desde el currículo implica analizar la formación inicial y continua del docente desde una dialéctica que permita generar alternativas de una nueva formación en docencia, en función de la realidad socio-cultural de un estudiantado diverso, de los cambios de perspectivas en diferentes ámbitos del conocimiento, de la transformación profesional docente y universitaria, amén de la formación como elemento revulsivo clave para la hermenéutica de la incertidumbre en el acto educativo (Imbernón, 2007).

En fin, el docente se erige en una pieza clave para el cambio que se aspira en el ámbito educativo, en el contexto del reconocimiento de la dignidad y de los derechos involucrados en el carácter diverso de la funcionalidad humana, con la

aspiración de la autorrealización como proyecto de una vida plena y feliz, por medio de una *pedagogía del nosotros*, horizontal, con igual distancia frente al objeto de conocimiento.

No basta con formular políticas y medidas legales que legitimen los derechos de los seres humanos con sus diversas características, es necesario que los miembros de las comunidades educativas se sensibilicen, se informen y se actualicen con la aspiración de que, así, modifiquen sus actitudes y tomen conciencia de su responsabilidad en el proceso de inclusión para el desarrollo óptimo de las potencialidades del estudiantado.

### Referencias bibliográficas

ABBERLEY, PAUL (2008): El concepto de opresión y el desarrollo de una teoría social de la discapacidad, en L. Barton (comp.): **Superar las barreras de la discapacidad**, Madrid, Morata; pp. 34-50.

AINSCOW, MEL Y ECHEITA, GERARDO (2010). **Un marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de sistemas de educación incluyentes**. Ponencia presentada en el marco del II Congreso Iberoamericano de Síndrome de Down, Granada, España.

ARAMAYO, MANUEL (2013). **La investigación en discapacidad en Venezuela: Primeros aportes del siglo XXI**. Universidad Monteávila: Caracas.

\_\_\_\_\_, (2007). **Educación y discapacidad: caminemos hacia la inclusión**. Ponencia presentada en el marco de las Jornadas de Investigación Científica y Humanística de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela. Caracas.

ARTEAGA, NOHELIA (2014). **Docentes integrales ante la inclusión de niños y niñas con diversidad funcional (DF) al aula regular respondiendo al cuerpo axiológico que sustenta al Currículo Nacional Bolivariano**.

Trabajo especial de Grado no publicado para optar al título de maestría. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

BEUCHOT, MAURICIO (2004). **Filosofía y Derechos Humanos**. Buenos Aires: Siglo XXI.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2000). Gaceta Oficial No. 36.860. Caracas.

FERREIRA, MIGUEL Y RODRÍGUEZ DÍAZ, SUSANA (2010). **Desde la discapacidad hacia la diversidad funcional. Un ejercicio de disnormalización**. Revista Internacional de Sociología, N° 68, volumen 2, mayo-agosto 2010, Madrid (España), Pp. 289-309.

IMBERNÓN, FRANCISCO (2007). **La formación permanente del profesorado**. Colección Ideas Clave. Barcelona: Ediciones Graó.

LEDEZMA, MARÍA ADELINA (2012). **El inglés instrumental para estudiantes con discapacidad visual: Una propuesta pedagógica de adaptación curricular**. Trabajo de Ascenso. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, No. 5929.

LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2007). Gaceta Oficial de la N° 38.598. Caracas, viernes 5 de enero.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA (2007). **Lineamientos sobre el pleno ejercicio del derecho de las personas con discapacidad a una educación superior de calidad**. Gaceta Oficial N° 38731, 23 de julio de 2007, Caracas.

- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2006). **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 61/10613 de diciembre de 2006. Fuente: <http://www.un.org/spanish/disabilities/> (Consultado el 10/07/12).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2001). **Clasificación Internacional del Funcionamiento.** Ginebra: OMS.
- PALACIOS, AGUSTINA Y ROMAÑACH, JAVIER (2007). **El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional.** Diversitas: Madrid. Fuente: <http://turan.uc3m.es/uc3m/inst/BC/documents/Modelodiversidad.pdf> (Consultado el 22/06/12).
- PÉREZ, ANGEL (2010). **Aprender a educar. Nuevos desafíos para la formación de docentes.** Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, Nº 68 (24,2), Pp.37-60.
- RAMÍREZ, ODALIS (2014). **El docente de Educación Media General ante la diversidad funcional de los estudiantes. Un reto de la educación inclusiva.** Trabajo especial de Grado no publicado para optar al título de maestría. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- RENDÓN, BILEIDIS (2014). **Formación docente para la educación inclusiva: abordaje desde sus aristas teórico-prácticas.** Mucutíes Universitaria, Año 1, Nº 1, Julio-Diciembre.
- ROMAÑACH, JAVIER Y LOBATO, M. (2005) **Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano.** Foro de Vida Independiente. En: <http://www.minusval2000.com> (Consultado el 24/06/12).
- SKLIAR, CARLOS (2007). **La educación (que es) del otro. Argumentos y desierto de argumentos pedagógicos.** Buenos Aires: Noveduc.

Observatorio Laboral Revista Venezolana  
Vol. 8, N° 16, julio-diciembre 2015: 53-73  
Universidad de Carabobo  
ISSN: 1856-9099

---

## TRABAJO, CLASES SOCIALES Y CONOCIMIENTO EN LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA

---

Pedro Rodríguez Rojas  
Universidad Simón Rodríguez - Venezuela  
pedrorodriguezrojas@gmail.com

### RESUMEN

El propósito de este artículo es realizar un análisis del Trabajo como proceso histórico y una aproximación teórica a la luz de la nueva dinámica capitalista: híper desarrollo tecnológico, crecimiento exponencial de los sectores financieros y especulativos, la economía virtualizada, la sociedad de consumo. Partiendo de una breve historia, abordamos El Trabajo y las clases sociales desde la perspectiva marxista, el trabajo genérico, los conceptos de explotación y alienación, trabajo concreto y trabajo abstracto, plusvalía, las dimensiones cuantitativas y cualitativas del trabajo, trabajo y posmodernidad, la crítica al supuesto Fin o agonía del trabajo como fuente primordial de riqueza, trabajo y fetichización, la relación trabajo y capital en las sociedades modernas, el papel del conocimiento y la ciencia en el mundo del trabajo. Al final, una primera aproximación a nuestra propuesta de la Plusvalía del Consumo, como nueva dimensión de los mecanismos de explotación del capitalismo contemporáneo.

**Palabras clave:** trabajo, clases sociales, conocimiento, consumo, capitalismo, socialismo.

---

## LABOR, SOCIAL CLASSES AND KNOWLEDGE IN CONTEMPORARY SOCIETY

---

Pedro Rodríguez Rojas  
Universidad Simón Rodríguez - Venezuela  
pedrorodriguezrojas@gmail.com

### SUMMARY

The purpose of this article is to carry out an analysis of Labor as a historical process and a theoretical approach in light of the new capitalist dynamic: hyper technological development, exponential growth of the financial and speculative sectors, the updated economy, the consumer society. Starting from a brief history, we approach Labor and the social classes from the Marxist perspective, the generic work, the concepts of exploitation and alienation, concrete labor and abstract labor, surplus value, the quantitative and qualitative dimensions of work, work and postmodernity, the criticism of the supposed end or agony of work as a primary source of wealth, work and fetishization, the relationship between labor and capital in modern societies, the role of knowledge and science in the world of work. In the end, a first approach to our proposal of the Added Value of Consumption, as a new dimension of the mechanisms of exploitation of contemporary capitalism.

**Keywords:** labor, social classes, knowledge, consumption, capitalism, socialism.

## Introducción

Como sabemos hasta el desarrollo de la agricultura, hace unos 10.000 años en el norte de África, el hombre vivía como nómada, de la caza y la pesca, de lo que la naturaleza le otorgaba. Esto no quiere decir que antes de la agricultura, desde el surgimiento de los primeros primates y el homo sapiens hace unos 150 mil años, ya había surgido el trabajo como actividad creadora. El hombre desde su origen tiene la necesidad de crear, no solo para satisfacer las necesidades básicas de alimentación, vestimenta y vivienda, sino que su condición de humano hace del esfuerzo una necesidad vital. El hombre, a diferencias de otros animales, no puede pasar los días y la vida en solo comer, procrearse y dormir.

En un principio el trabajo, las técnicas (tecnologías), la naturaleza y la cultura fueron parte de un todo inseparable. El hombre ocupaba su tiempo en crear, tanto para solucionar problemas inmediatos- a través del uso de técnicas y herramientas construidas por él- como la capacidad de generar nuevas necesidades, producir nuevos hábitos y recrearse. El trabajo- a diferencia de hoy- no era una obligación, no era simplemente un esfuerzo que tenía que hacer el hombre para ganarse un salario con el cual se intenta satisfacer las necesidades básicas, el trabajo no era una actividad penosa para conseguir otro fin, no, el trabajo era un fin en sí mismo. Con las sociedades sedentarias, el surgimiento de la agricultura, el trabajo asume una condición y un carácter más social, las poblaciones crecen y por lo tanto el consumo y de esta manera el trabajo se hace más obligante. Esto ha sido una condición histórica del trabajo. Al decir de Engels (1981):

*Con cada nuevo progreso, el dominio sobre la naturaleza, que comenzara por el desarrollo de la mano, con el trabajo, iba ampliando los horizontes del hombre, haciéndole descubrir constantemente en los objetos nuevas propiedades hasta entonces desconocidas. Por otra parte, el desarrollo del trabajo, al multiplicar los casos de ayuda mutua y de actividad conjunta,*

*y al mostrar así las ventajas de esta actividad conjunta para cada individuo, tenía que contribuir forzosamente a agrupar aún más a los miembros de la sociedad (p.71).*

Con la desaparición de la propiedad comunal, el surgimiento de la propiedad privada y la correspondiente división del trabajo (manual e intelectual), la diferenciación entre clases sociales, entre los que poseen medios de producción y los que solo tienen su fuerza de trabajo, el trabajo pierde su condición humana vital. Pero es en las sociedades capitalistas, con el surgimiento de la industria y la división internacional del trabajo, cuando el trabajo se convierte en una mercancía.

Históricamente el trabajo ha sido visto de distintos ángulos y perspectivas, desde los documentos bíblicos el trabajo aparece como un castigo a quienes en el paraíso habían violado los mandatos divinos. Hasta la llegada de la Edad Moderna el trabajo he visto como una condición de inferioridad que era hecho por los más humildes (esclavos, siervos), aquellos que no tenían poder económico ni gozaban de nobleza sanguínea y cargos nobiliarios. Los ricos, los poderosos, los nobles no trabajaban, no lo necesitaban y era, además, profundamente denigrarse, solo se dedicaban a la supervisión, a las actividades bélicas, religiosas, culturales, a los vicios y el ocio.

Fue con el desarrollo de las sociedades modernas, en los inicios del capitalismo, tal como lo plantea Max Weber (1998), con el surgimiento del protestantismo (movimientos luteranos y calvinistas), con el desarrollo del pensamiento liberal burgués, que el trabajo comenzó a ser aceptado como elemento fundamental del desarrollo económico. Hasta el siglo XV los economistas consideraban que la riqueza consistía fundamentalmente en el dominio de minerales preciosos y la propiedad de la tierra, alcanzado fundamentalmente a través de la expansión y colonización territorial y la utilización del trabajo forzado (esclavo).

A partir de esta fecha, con el desarrollo industrial del capitalismo, el trabajador asalariado comienza a sustituir a los siervos y los esclavos. Todo esto fundamentalmente en Europa, ya que en el resto del mundo solo a finales del siglo XIX desaparece la esclavitud y el trabajo servil, aunque en forma camuflajada se ha mantenido por más tiempo, aun hoy, ésta la más vil y directa forma de explotación, más que del trabajo, del humano.

### El trabajo en Marx: explotación y alienación

Pero fue Marx quien comprendió y analizó con mayor precisión el papel del trabajo y de los trabajadores como sujetos históricos. Para Marx el trabajo se había degenerado pasando de ser una creación natural del hombre a un proceso de esclavitud y enajenación. El hombre no se desarrolla en el trabajo, por el contrario pierde su esencia humana, convirtiéndose en mercancía, el hombre solo es feliz fuera del trabajo. Tal como lo plantea en los Manuscritos de 1844:

*...el trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser; en que en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega; no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu. Por eso el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí. Está en lo suyo cuando no trabaja y cuando trabaja no está en lo suyo. Su trabajo no es, así, voluntario, sino forzado, trabajo forzado.(...) De esto resulta que el hombre (el trabajador) sólo se siente libre en sus funciones animales, en el comer, beber, engendrar, y todo lo más en aquello que toca a la habitación y al atavío, y en cambio en sus funciones humanas se siente como animal. Lo animal se convierte en lo humano y lo humano en lo animal (1986. p 108-109).*

Más adelante, en Trabajo asalariado y capital (1849), Marx ahonda en este particular:

*Ahora bien, la fuerza de trabajo en acción, el trabajo mismo, es la propia actividad vital del*

*obrero, la manifestación misma de su vida. Y esta actividad vital la vende a otro para asegurarse los medios de vida necesarios. Es decir, su actividad vital no es para él más que un medio para poder existir. Trabaja para vivir. El obrero ni siquiera considera el trabajo parte de su vida; para él es más bien un sacrificio de su vida. Es una mercancía que ha adjudicado a un tercero. Por eso el producto de su actividad no es tampoco el fin de esta actividad. Lo que el obrero produce para sí no es la seda que teje ni el oro que extrae de la mina, ni el palacio que edifica. (p. 78)*

Pero además en esta mercantilización del trabajo, Marx descubre- en lo que sería su aporte fundamental a la teoría del valor y la diferenciación de trabajo y fuerza de trabajo- que no es el trabajo lo que vende el hombre, sino su fuerza de trabajo, el trabajador recibe solo lo necesario para la sustentación, pero el salario nunca es equivalente a su producto. El salario para Marx *"...no es la parte del obrero en la mercancía por él producida. El salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva. (Trabajo asalariado y capital (1849. P.79)).*

El trabajador en el capitalismo no es dueño de lo que el mismo genera producto de su esfuerzo, es de otro, el dueño del capital, que compra su fuerza de trabajo y la convierte en parte del capital, en parte de su propiedad, el trabajador le pertenece. El capital, que como lo plantea Marx, es solo producto del trabajo objetivado, no existe por cuenta propia: las maquinarias, el dinero, la materia prima han sido y son producto histórico del trabajo, no son naturaleza, es producto del trabajo objetivado, el trabajo que se enajena (roba) a su creador.

*...el objeto que el trabajo produce, su producto, se enfrenta a él como un ser extraño, como un poder independiente del productor. El producto del trabajo es el trabajo que se ha fijado en un objeto, que se ha hecho cosa; el producto es la objetivación del trabajo. (...) La enajenación del trabajador en su producto significa no solamente*

*que su trabajo se convierte en un objeto, en una existencia exterior, sino que existe fuera de él, independiente, extraño, que se convierte en un poder independiente frente a él; que la vida que ha prestado al objeto se le enfrenta como cosa extraña y hostil.*(Marx, 1984. p. 106-107).

Para Marx, en el capitalismo el hombre se cosifica y objetiviza, se convierte en cosa y objeto, perdiendo toda esencia humana, sus capacidades físicas y espirituales se limitan. El trabajo o proceso de trabajo, de acuerdo a Marx, alude a un proceso de relación entre hombre y naturaleza a través del cual, al transformarla, el hombre proyecta su figura. El proceso de trabajo no es dominio de la naturaleza, sino un proceso de autodeterminación y dotación de sentido. *“La noción de trabajo de Marx no es una categoría económica sino filosófica...”* (Solares. 1997. p. 21)

En las sociedades mercantiles donde prima la propiedad privada y la división del trabajo el hombre ya no aspira a “ser humano”, un hombre consustanciado consigo mismo, con los otros hombres y la naturaleza, sino que su vida se centra en poseer y tener cosas y para ello la posesión más importante y la más valorada es la de poseer dinero. El dinero en el capitalismo lo es todo, representa la unidad del sistema, como el más representativo de los fetiches capitalistas, se coloca por encima de todo, del propio hombre, se convierte en la máxima medida con la que se valora y mide a los seres humanos y sus creaciones, no importa el tipo de moneda ni el producto, la nacionalidad, con él se adquiere o compra todo, veamos como sarcásticamente lo plantea el filósofo alemán:

*Lo que mediante el dinero es para mí, lo que puedo pagar, es decir, lo que el dinero puede comprar, eso soy yo, el poseedor del dinero mismo. Mi fuerza es tan grande como lo sea la fuerza del dinero. Las cualidades del dinero son mis —de su poseedor— cualidades y fuerzas esenciales. Lo que soy y lo que puedo no están determinados en modo alguno por mi individualidad. Soy feo, pero puedo comprarme la mujer más bella. Luego no soy feo, pues el efecto*

*de la fealdad, su fuerza ahuyentadora, es aniquilada por el dinero. Según mi individualidad soy tullido, pero el dinero me procura veinticuatro pies, luego no soy tullido; soy un hombre malo y sin honor, sin conciencia y sin ingenio, pero se honra al dinero, luego también a su poseedor. El dinero es el bien supremo, luego es bueno su poseedor; el dinero me evita, además, la molestia de ser deshonesto, luego se presume que soy honesto; soy estúpido, pero el dinero es el verdadero espíritu de todas las cosas, ¿cómo podría carecer de ingenio su poseedor? Él puede, por lo demás, comprarse gentes ingeniosas, ¿y no es quien tiene poder sobre las personas inteligentes más talentoso que el talentoso? ¿Es que no poseo yo, que mediante el dinero puedo todo lo que el corazón humano ansia, todos los poderes humanos? ¿Acaso no transforma mi dinero todas mis carencias en su contrario?* (Marx, 1984.p. 83).

Marx establece una diferencia entre el trabajo concreto en el sentido de su utilidad y el trabajo abstracto como valor de cambio, una cosa es el trabajo necesario para producir un bien determinado y otro es el valor que el trabajo como mercancía toma en el mercado. El trabajo humano es concreto si produce valor de uso y es trabajo abstracto si se produce para el mercado. La cantidad de valor que encierran las mercancías se mide por el tiempo de trabajo socialmente necesario. ¿Y cómo se mide ese trabajo? No es por tiempo de duración, no son las horas. Para Marx el trabajo que crea el valor es una “substancia social”, no la emanación de energía psicofísica de cada individuo tomado aisladamente (Cruz Suárez y González Paris, s/f. p.11).

La mayoría de teóricos se concentran en el valor de uso y en el valor de cambio de las mercancías, es decir solo en una esfera cuantitativa. Tal como lo plantea Néstor Kohan (2011) esto se debe a una dificultad o carencia de índole teórico y política. (p.605). Según Kohan, para Marx lo cualitativo se encuentra en la cosificación, en la enajenación y reificación de las relaciones sociales mediadas por relaciones de mercado. Es allí donde el fetichismo juega un lugar clave en la

teoría cualitativa del valor. Marx en *El Capital* no solo se pregunta ¿Cuánto valen las mercancías? Al mismo tiempo se pregunta: ¿Por qué valen las mercancías? Es decir, hay una concepción cualitativa, un análisis político-social del capitalismo. Esto rompe con cualquier visión mecanicista-ortodoxa que percibe la obra de Marx como economicista. El marxismo no solo es una crítica a la explotación económica sino también una teoría de la dominación política.

El fetichismo estudia la estructura irracional de las relaciones capitalistas. Para Kohan, el fetichismo no se reduce a una teoría filosófica- antropológica de la pérdida de la esencia humana, de ningún modo queda limitada a una teoría de la subjetividad, a los elementos de la superestructura, la falsa conciencia o ideología. Por el contrario, abarca también la comprensión científico-crítica de la economía política y a las relaciones sociales de producción y el mercado. El fetichismo consiste en dotar a determinados objetos de cualidades o atributos que no le son propios y en convertirlos en objetos naturales y neutrales, como si fueran propio de la naturaleza humana y no de una condición histórica concreta, producto de relaciones sociales, como lo son: el dinero, el capital, la renta, el salario, entre otros. (p.606).

En su obra Marx llega a la conclusión de que el producto de la propiedad privada, del dominio de unas clases sociales poseedoras sobre otras que solo tienen su fuerza de trabajo, existe una relación contradictoria entre el capital y el trabajo, que solo será posible transformar cuando el trabajo como sujeto histórico se vea expandido en el resto del mundo, con la sociedad industrial capitalista, asuma conciencia de su situación de clase oprimida y alienada y enfrente el dominio del capital a través del proceso político revolucionario que los llevaría a una primera instancia al socialismo, como etapa transitoria- donde el Estado y la vanguardia revolucionaria tiene un papel protagónico- hasta llegar al comunismo, donde no deben de existir ni clases sociales, ni el estado, ni explotado ni enajenaciones.

### ¿Fin del trabajo? ¿Cuál sociedad postcapitalista?

Hasta finales del siglo pasado, sobre todo con la experiencia soviética y china, muchos movimientos bajo la bandera del socialismo y el comunismo lucharon por consolidar este proyecto, sin embargo, con la caída del bloque soviético, pero más aún, a partir de los cambios que se han venido produciendo en las últimas décadas, motivados a la violenta y explosiva revolución tecnológica, sobre todo en el mundo de la informática, la robótica, y la genética, se ha visto disminuir- sobre todo en los países desarrollados- el papel de la industria y por lo tanto del obrero fabril, típico representante de la clase trabajadora desde el siglos XVIII. Tal como lo plantea De la Garza Toledo (2001):

*La crisis del trabajo como núcleo de la acumulación del capital, negación de toda teoría del valor trabajo como anticuada, afirmación del mercado como mecanismo de fijación de los precios frente a los enfoques productivistas, se relaciona con dos procesos de gran importancia actual: el sobredimensionamiento del sector financiero, sin relación estricta con la economía real, y la nueva etapa de automatización de los procesos productivos, en la cual el trabajo se reduce sustancialmente frente al capital constante, así mismo la actividad laboral como centro de la creación de identidad de sujetos sociales... (pag.11).*

Para Rangel (2012), las TICs han modificado el mundo del trabajo porque han permitido la creación de nuevos tipos de empleo, han contribuido a la descentralización de las fábricas y a la modificación de las relaciones laborales al introducir variables importantes como el trabajo independiente contratado y la incorporación de nuevos sujetos o actores sociales asociados a su uso y en algunos casos ha producido lo que se denomina «precarización» del trabajo, por ejemplo, grandes transnacionales de la informática contratan expertos programadores en el llamado «tercer mundo», pagándole salarios de miseria y adueñándose del producto de su

trabajo (software), lo que se empieza a conocer como «maquila informática». Por otra parte, creemos que a pesar de que las TICs no transforman las relaciones de producción y la naturaleza del trabajo alienado en la sociedad capitalista, no es menos cierto que su uso ha cambiado las relaciones laborales, lo que nos obliga a revisar concepciones tradicionales como su ubicación exacta en el proceso de producción.

Frente a estos cambios tecnológicos ha surgido un discurso que pretende postularse como una filosofía del fin de la modernidad y de todo lo que ella representa, es decir fundamentalmente la sociedad capitalista y hay quienes se refieren a la sociedad pos capitalista (Peter Drucker (1997), Alvin Tofler (1998), entre otros). Ya autores como André Gorz (1980) en *Adiós al proletariado*, Jeremy Rifkin (1997) en *El Fin del Trabajo*, Ricardo Antunes en *¿Adiós al trabajo?* (1999), también Alain Touraine, Tony Negri entre otros, se han referido al tema del Fin del Trabajo, producto de los cambios señalados, donde predomina el capital y trabajo intelectual sobre el manual y el surgimiento-según ellos- de la sociedad postindustrial o postcapitalista. Aclarando siempre que se refieren a los países desarrollados, es decir donde reside tan solo el 20% de la población mundial. El Futurólogo Alvin Toffler (1998), en su obra *El Cambio del Poder*, señala:

*Este es un cambio tan revolucionario que no puede configurarse por medio de una cartografía política convencional. El nuevo sistema de creación de riquezas, impulsará a políticos activistas y teóricos de la política - tanto sí todavía se consideraran a sí mismos "de Izquierdas" o "de Derechas"; "Radicales" o "Conservadores"; "Feministas" o "Tradicionalistas"- a reconsiderar todas las ideas políticas desarrolladas durante la era de las Chimeneas, las mismas categorías se han quedado ahora obsoletas. (p.426)*

Para comenzar debemos hacernos algunas interrogantes: ¿Qué está cambiando esta Revolución tecnológica?, ¿Una nueva sociedad?, ¿Llega a sustituirse el actual sistema capitalista o

por el contrario esta revolución tecnológica es una nueva dimensión del capitalismo en crisis?, ¿No es precisamente la revolución informática como la ha planteado Mc Luhan – la mayor garantía de poder hablar hoy de globalización o Aldea Global?, ¿No estaremos hoy transcurriendo por una revolución tecnológica cuyo discurso nos indica el fin de todo, el cambio a una realidad a un desconocida pero en el fondo las grandes "realidades"- si bien sufren modificaciones- se mantienen?, ¿No es el comercio de la información - computadoras y redes - la mayor manifestación de la vigencia de la sociedad capitalista?. Como bien lo planteó Khun (1996) en su conocida obra sobre *Estructura de las Revoluciones Científicas*:

*...Los cambios de los paradigmas hacen que los científicos vean el mundo de investigaciones que le es propio, de manera diferente. En la que su único acceso para ese mundo se lleva a cabo a través de lo que ven y hacen, podemos desear decir que, después de una revolución, los científicos responden a un mundo diferente" (p.176). Aunque el mundo no cambia con un cambio de paradigmas, el científico después trabajó en un mundo diferente. (p.190).*

Alvin Toffler y Peter Drucker, delegan en el conocimiento (ciencia, tecnología) el factor de producción predominante y al cual se le debe, según ellos, la transformación a la sociedad postcapitalista. Al respecto Drucker (1997) señala: *"El verdadero recurso dominante o factor de producción absolutamente decisivo no es ya ni el capital, ni la tierra, ni el trabajo, es el Conocimiento. En lugar de capitalista, las clases de la sociedad poscapitalistas son trabajadoras de conocimiento o trabajadores de servicios" (P.6).* Este autor deja claro que esta Sociedad del Conocimiento no se encuentra en el Tercer Mundo:

*Las fuerzas que están creando la sociedad poscapitalista tienen su origen en el mundo desarrollado. Son el producto y el resultado de su desarrollo. Las soluciones de los retos de la sociedad poscapitalista no se van a encontrar en*

*el tercer mundo (...) los problemas de la sociedad poscapitalista y del estado poscapitalista sólo se pueden atacar donde se originaron y fue en el mundo desarrollado (p.11)*

El propio Druker (1997) describe como fue esta historia del conocimiento en los países desarrollados hasta llegar hoy a las “sociedades del conocimiento”:

*Durante cien años -en la primera fase- el conocimiento se aplicó a herramientas, procesos, productos. Esto creó la Revolución Industrial, pero también creó lo que Marx llamó la alineación y las nuevas clases, y la guerra de clases y con ello el comunismo. En su segunda fase; que comienza hacia 1880 y culminó más o menos en la segunda guerra mundial, el conocimiento en su nuevo significado empezó a aplicarse al trabajo. Esto introdujo la Revolución de la Productividad que en 75 años convirtió al proletario en un burgués. Un burgués de clase media, con ingresos casi de clase alta. La Revolución de la Productividad acabo así con la guerra de clases y con el comunismo. La última fase comenzó después de la segunda guerra mundial. El conocimiento se está aplicando ahora al conocimiento mismo. Esta es la Revolución Administrativa (p.22).*

Al decir de Toffler (1998) el capitalismo está sentenciado a muerte, no por la revolución socialista, sino porque –según él- cada vez es menos necesario el capital: *“En realidad, el conocimiento es en cierto sentido, una amenaza a largo plazo mucho mayor que los partidos políticos anticapitalistas. Porque, en términos relativos, la revolución informativa está reduciendo la necesidad de capital por unidad de producto” (p.118).*

La politóloga Argentina Graciela Ferras (1997) llega afirmar que: *“Ahora la autoridad no se encuentra en la clase dirigente ni en la esencia del control político, sino que es anónima. Se disfraza de sentido común, de opinión pública” (p.110).* Es decir, según esta autora no hay ni clase sociales ni poderes políticos dominantes. Para nosotros, por el contrario, ahora, a través de los sutiles medios

tecnológicos el poder se desdibuja, es cierto, pero solo en apariencia, hoy, más que nunca, el poder se concentra en la burguesía y sus representantes. La racionalidad de esta Revolución tecnológica es capitalista y capitalista son sus intereses. Lo que sí es cierto que actores tradicionales del capitalismo están amenazados y podrían ser sustituidos por otros. Jeremy Rifkin (1997), en su obra *El Fin del Trabajo*, hace referencia a las posibles consecuencias que en el área laboral produciría esta nueva era tecnológica:

*Para algunas personas, en particular para científicos, ingenieros, y empresarios, un mundo sin trabajo señalara el inicio de una nueva era en la historia, era en la que el ser humano quedará liberada a la larga de una vida de duros esfuerzos y de tareas mentales repetitivas. Para otros, la sociedad sin trabajo representará la idea de un futuro poco halagüeño de desempleo afectando a un sin fin de seres humanos y de pérdidas masivas de puestos de trabajo, igualado por un mayor desazón social e innumerables disturbios (p.38).*

### **Conocimiento, Capital y fetichismo**

Quienes vociferan sobre el fin del capitalismo y el surgimiento de la sociedad poscapitalista y al mismo tiempo magnifican el hecho tecnológico, en realidad están plasmando una nueva cara del capitalismo, donde la el conocimiento toma un papel estelar dentro del capitalismo, pero el conocimiento no se convierte en un factor ajeno al capital. La ciencia y la tecnología moderna siempre han sido y serán- mientras predominen las relaciones sociales capitalista- parte esencial del capital, y como tal, trabajo objetivado.

El conocimiento, las tecnologías, por más sofisticadas que sean no son una abstracción, una metafísica, no son extrahumanas, ni extraterrestre, son el producto del trabajo social. Siguen al servicio del capital y sus dueños, la burguesía, el conocimiento es la nueva fuerza de trabajo, repotenciada, acumulado, con plusvalor, pero sigue siendo trabajo, que a igual que el producto material es enajenado por el capital,

pierde su esencia y se convierte en vulgar mercancía digerible por igual por toda la humanidad siendo la única limitante la capacidad de compra. Como bien ha señalado González Quiroz (1998) en este mundo del ciberespacio a diferencia de lo que piensa Druker y Toffler, - quienes afirman una desdibujamiento de las diferencias sociales- el mundo estará claramente dividido entre quienes tienen el poder de la información – *“Una ciberburguesía - y la gran mayoría de consumidores que se han convertido en el proletariado de la era digital...”* (p.154).

Estamos consciente de que ya en las sociedades económicamente tecnológizadas, la concepción tradicional del trabajo como fuerza bruta no es la predominante (sin que hay dejado de existir) y que la condición cualitativa del trabajo forma parte del proceso económico. Pero no por ello podemos afirmar que ha dejado de existir la explotación, la plusvalía y la división social con respecto al papel que se ocupa en las relaciones sociales de producción, y mucho menos decretar el fin del capitalismo o la entrada a una época postcapitalista, en la que según Druker (1994):

*Todos los trabajadores del conocimiento serán empleados de organizaciones. Pero diferentemente de los empleados del capitalismo, ellos serán dueños de los medios de producción y de las herramientas de producción. Primero, por medio de sus cajas de pensiones que rápidamente están surgiendo en todos los países desarrollados como los únicos verdaderos propietarios. Lo segundo, porque los trabajadores instruidos son dueños de sus conocimientos y se los pueden llevar consigo a dondequiera que van. El capitalista tradicional probablemente llegó a su punto culminante a principios del siglo XX y, ciertamente, no después de la Primera Guerra Mundial. Desde entonces, nadie ha igualado en poder y visibilidad a personajes de la talla de Morgan, Rockefeller, Carnegie o Ford en los Estados Unidos; o Siemens, Thyssen y Krupp en Alemania. En lugar de los capitalistas de la vieja escuela, los que controlarán cada vez más la oferta y la distribución del dinero serán las cajas de pensiones. . (Druker, 1994, p.13).*

Peter Druker percibe al conocimiento y a los instrumentos financieros como las cajas de pensiones fueran de la órbita del capitalismo, como si no se tratara de la misma lógica, aunque con personajes y facetas distintas. Compartirnos con De la Garza al advertir que el capital como abstracción ha llegado al máximo de su despersonalización, pero sigue su lógica acumulativa independientemente de los sujetos sociales en los que se encarna. Esto no elimina las explotaciones y demás formas de funcionar del capitalismo, en todo caso lleva su fetichización a su máxima expresión. En estas condiciones no puede plantearse, como en las concepciones clásicas, que las ganancias especulativas provienen del reparto de la plusvalía generada en la producción. Se trata de ganancias que tienen detrás valores despojados de su objetivación, pero que igual pueden intercambiarse a través del dinero por valores objetivados. (De la Garza, 2001, p. 14-15).

Hemos pretendido demostrar, que todos estos cambios ocurridos no son elementos de una sociedad distinta, sino que son procesos y actores nuevos de la actual dinámica capitalista. La racionalidad del capital, la búsqueda de la ganancia es la que impera. Esto no es un descubrimiento, ya Marx (1977) en los *Gründrisse* señala que: *“En la época del capitalismo avanzado la dominación opera ya en el concepto y la construcción de técnicas.”* Ya en estos Manuscritos de 1858 hace un análisis minucioso a esta tendencia a la disminución en términos relativos-cuantitativos del trabajo manual, del capital variable frente al capital constante producto del avance tecnocientífico:

*El supuesto de producción es, y sigue siendo, la magnitud de tiempo inmediato de trabajo, el cuanto de trabajo empleado como el factor decisivo en la producción de la riqueza. En la medida, sin embargo, en que la gran industria se desarrolla, la creación de la riqueza efectiva se vuelve menos dependiente del tiempo de trabajo y del cuanto de trabajo empleados, que del poder de los agentes puestos en movimiento durante el*

*tiempo de trabajo, poder que a su vez –su powerful effectiveness (poderosa efectividad potencial)– no guarda relación alguna con el tiempo de trabajo inmediato que cuesta su producción, sino que depende más bien del estado general de la ciencia y del progreso de la tecnología, o de la aplicación de esta ciencia a la producción... (Destacado nuestro. MARX, 1978, Vol. 2, p. 400).*

La ciencia y la tecnología moderna han estado a favor del capitalismo desde sus orígenes. El desarrollo científico y tecnológico, ayer y hoy, se debe, en última instancia, a satisfacer necesidades propias del desarrollo del capitalismo. Ya hoy no podemos mantener posiciones ingenuas al respecto, pensar que la ciencia surge y se recrea por simple capacidades individuales, vocaciones personales y muchos menos una posición altruista, para “el bien de la humanidad”. Hay demostraciones, más que evidentes de las deficiencias, deformaciones, la inoperancia, e indiferencia de la ciencia frente a los cada vez mayores problemas mundiales, como la pobreza, enfermedades, la contaminación del ambiente, entre otros. Sin negar que existan condiciones individuales, lo que determina el contexto y naturaleza de este desarrollo tecnológico es el contexto de las fuerzas productivas en el capitalismo.

El conocimiento y la ciencia no son metafísicos, no son abstracciones, son realidades concretas. Desde el surgimiento del positivismo, con todas sus variantes, han surgido en y para el capitalismo. El desarrollo de las ciencias naturales (ingeniería, biología, química, física), pasando por las más primitivas teorías taylorianas, son ciencias para contribuir en el desarrollo de las fuerzas productivas y formas de organización del trabajo asalariado capitalista. Al decir de Altube (2005): “El punto de vista del capitalista es justamente el de la administración del capital sobre el conjunto de la fuerza de trabajo, incluida por supuesto la científica, que para ser fuerza de trabajo debe ser fuerza productiva del capital, debe someterse a su dominio”.(p. 5)

Más adelante agrega:

*El taylorismo constituyó en su momento un puntal fundamental de la génesis de esa racionalización del trabajo de la que hemos hablado, y así forjó el firme sostén material y, finalmente, la justificación, de esta dominación tecnológica (...) (p.2). La condición y resultado de la primera separación taylorista es otra separación: “Todo trabajo cerebral debe ser removido del taller y concentrado en el departamento de planeación o diseño”. Las habilidades técnicas (mentales y corporales a la vez) se separan internamente y del trabajador, y de cosa suya pasan a ser portadas por la gerencia, convirtiéndose en capital, bajo el nombre de organización científica del trabajo. La técnica se hace científica, y la ciencia se convierte en capital, desarrollada por la gerencia. (p. 36).*

Para consolidar aún más esta posición, traemos nuevamente a Marx en sus Gründisse;

*La ciencia, que obliga a los miembros inanimados de la máquina – merced a su construcción - a operar como un autómata, conforme a un fin, no existe en la conciencia del trabajador, sino que opera a través de la máquina, como poder ajeno, como poder de la máquina misma, sobre aquél.(...) Ahora bien, el desarrollo de la ciencia, esa riqueza a la vez ideal y práctica, no es más que un aspecto y una forma del desarrollo de las fuerzas productivas humanas, es decir, de la riqueza. (La ciencia... la forma más sólida de la riqueza, porque la crea al mismo tiempo que es producto de ella...)” (Ídem. p. 402-403).*

En El Capital, cuando aborda el fetichismo de la mercancía, Marx ahonda con más precisión sobre la ciencia como capital: Este es el núcleo del fetichismo en el proceso de producción, por el cual la fuerza colectiva de trabajo “parece ser una fuerza de la cual el capital se encuentra dotado por naturaleza” (De Altube. 2005. p. 7). Herbert Marcuse (2009), en su Hombre Unidimensional, analiza los efectos de la dominación tecnológica del capital sobre el trabajo, el papel de la administración y las corporaciones:

*La dominación se transforma en administración. Los jefes y los propietarios capitalistas están perdiendo su identidad como agentes responsables; están asumiendo la función de burócratas en una máquina corporativa. Dentro de la vasta jerarquía de juntas ejecutivas y administrativas que se extienden mucho más allá de la empresa individual hasta el laboratorio científico y el instituto de investigaciones, el gobierno nacional y el interés nacional, la fuente tangible de explotación desaparece detrás de la fachada de racionalidad objetiva. (p. 62)*

Para Marcuse este dominio tecnológico va más allá de las redes productivas, absorbe por igual lo político y cultural:

*El poder sobre el hombre adquirido por esta sociedad se olvida sin cesar gracias a la eficacia y productividad de ésta. Al asimilar todo lo que toca, al absorber la oposición, al jugar con la contradicción, demuestra su superioridad cultural (...) Hoy, la dominación se perpetúa y se difunde no sólo por medio de la tecnología sino como tecnología, y la última provee la gran legitimación del poder político en expansión, que absorbe todas las esferas de la cultura. (p. 185-186)*

Esta concepción de la ciencia y el conocimiento es lo que ha permitido el surgimiento del concepto: Capital Humano, para referirse al conocimiento del trabajador, que se convierte en parte fundamental del capital en la actualidad, y que permite la maximización de la explotación de los trabajadores, y la obtención de plusvalía. Lo que ha toda vista suena contradictorio desde el punto de vista ético, el capital es por naturaleza espoliador y alienante de la vida humana, es antihumano. Martín Astorga y Carralero Rodríguez (2011) desarrollan las características del valor de cambio del conocimiento:

*El valor de cambio del conocimiento está entonces enteramente ligado a la capacidad práctica de limitar su difusión libre, es decir, de limitar con medios jurídicos (patentes, derechos de autor, licencias, contratos) o monopolistas la posibilidad de copiar, de imitar, de "reinventar", de aprender*

*conocimientos de otros. En otros términos: el valor del conocimiento no es el fruto de su escasez (natural), sino que origina únicamente limitaciones estables, institucionalmente o de hecho, del acceso al conocimiento. (p.6).*

Según Cruz Suárez y González Paris "...el conocimiento, como resultado del proceso científico es trabajo complejo, o sea en palabras de Marx trabajo simple potenciado que se incorpora al proceso de producción, de servicios y al propio conocimiento, incorporando un elevado nivel de productividad (s/f. p.11).

Desde hace tiempo el trabajador no es solo el obrero fabril, el que produce bienes materiales y mercancías, y si bien existen otros actores: trabajadores informáticos, trabajadores virtuales, crecimiento violento de los sectores comercio, financiero, servicio, gerenciales, publicitarios, entre otros, que conforman una nueva clase de trabajadores propios del capitalismo actual, no por ello estos sectores dejan de ser trabajadores: No son ellos los poseedores del capital, por lo tanto son trabajadores. Ya sea el hombre humilde, el lumpen proletariado, o el de las clases medias, pero no son burguesía. Aunque con la tecnificación del trabajo, el predominio del trabajo administrativo- gerencial sobre el fabril, se crea que ya no se pertenece a la clase trabajadora, lo siguen siendo. Compartimos con el catedrático español Alonso Benito (2005) cuando señala:

*Rotación y movilización por diferentes puestos y funciones que, aunque percibida míticamente como un avance personal, en la mayoría de los casos no son más que derivas descendentes o estrictamente horizontales que indican que, en ausencia de carreras estables, la movilidad funcional y geográfica impuesta por las prácticas de flexibilización generalizada. (p.55)*

Aunque hoy se diga que el capital y las empresas se diluyen en corporaciones internacionales manejadas virtualmente por gerentes y técnicos a nivel internacional, estos siguen representando y son los intereses del capital, que no es abstracto

y que lo poseen hombres de carne y hueso que son los capitalistas, miembros de la burguesía. El capitalismo no es simplemente un asunto económico, de robo del trabajo ajeno por parte del burgués, es principalmente la creación de un fetiche que trastoca la sanidad mental y espiritual de la sociedad. (Kohan, 2011, p.20). El capital no es solo materia prima, máquinas y dinero son relaciones sociales, no es la relación pasiva ahistórica del trabajador individual frente a los medios, son las relaciones y el contexto que determinan esa relación de trabajo, donde el trabajo objetivado es parte ya del el capital, el capital aborda todo, lo abarca todo. Tal como lo afirma Marx, en sus Manuscritos de 1844, *“El capital es trabajo acumulado”*. En *El Capital*, Marx especifica y ejemplifica esta relación causal-histórica del capital:

*Un negro es un negro, solo bajo determinadas condiciones, se convierte en un esclavo. Una maquina es una máquina, solo bajo determinadas condiciones se transforma en capital. Desgajada de esas condiciones, la maquina dista tanto de ser capital como dista el oro, en sí y para sí, de ser dinero y el azúcar de ser el precio del azúcar... el capital es una relación social de producción. Es una relación historia de producción. (El Capital. 1988. Tomo I. volumen 3 capítulo 25. p.957)*

Una posmodernidad que critica al positivismo por quedarse solo en lo tangible, e igual lo hace contra el supuesto mecanicismo del marxismo, pierde de vista o enmascara el carácter inmaterial y simbólico que hoy predomina en el Capital y, pretende medir el “fin del trabajo” solo desde la visión más tayloriana del trabajo fabril-material. Hoy la economía financiera, comercial, especulativa, del entretenimiento, pero también de la salud, la educación, del conocimiento, predomina sobre la de producción de bienes, ocupa mas espacios, mas trabajadores, genera mas dinero, pero todos ellos son imposible sin la producción material-real y además todos ellos son parte del trabajo y del capital.

Desde el marxismo o cualquier otra posición crítica al capitalismo, no podemos caer en la

trampa de la sociedad postcapitalista, bajo el disfraz de la posmodernidad y la sociedad del conocimiento no podemos ingenuamente creer como lo planteaba- a fines de la década del setenta- André Gorz, en su ensayo *Adiós al proletariado*, como si se tratase de un proceso evolutivo que nos dirige a la abolición del trabajo como obligación y la recuperación del tiempo libre (De la Garza Toledo. 2001. p. 17).

Ese creciente mundo económico inmaterial, no es una abstracción, por más que lo parezca, en última instancia, por más sobrevaluado, por más etéreo que parezca, por más que se crea que las bolsas de valores tienen independencia, vida propia, que las redes comerciales electrónicas nada tiene que ver con el sudor, las maquinas, con hombres de carne y hueso, en ultimas instancia de allí parten, aunque luego lo especulativo lleve los índices económicos a condiciones de reproducción exponencial, tienen un piso real económico de producción. La producción determina todo. No se puede consumir, vender, comprar, especular, lo que no existe o pueda existir. Aún predomina una visión reduccionista, que reduce el trabajo al obrero asalariado, y con los procesos modernos de automatización se tendría una marginalización del trabajo frente al capital. No hay la menor duda que el trabajo fabril- en los países desarrollados- ha perdido fuerza frente al sector terciario de servicio, comercio y financiero, pero:

*La no existencia de un producto material claro en los servicios no los excluye del campo de la producción. Una parte de ellos son en realidad la síntesis entre producción, circulación y consumo, que compactan sus tiempos y espacios. De manera aún más audaz, cabría preguntar si todavía es pertinente la división entre producción y circulación de las mercancías. Las circulaciones también añaden valor, por ejemplo la venta en un supermercado, que no es simplemente el traslado de la mercancía a un lugar de venta, sino que incluye mercadotecnia, trabajo de presentación, de publicidad, etc. Salvo que tengamos un concepto muy primitivo del valor como reducido al sustrato material de algunas mercancías,*

*cabría hablar de un valor simbólico que también se traduciría en el precio. Producción circulatoria y circulación productiva. El aspecto físico de la actividad productiva puede ser diferente, pero también lo es en las manufacturas actuales con respecto a las fábricas manchesterianas. (De la Garza, 2001, p.16).*

Además todos esos elementos y procesos- por más novedosos que sean, aunque a veces no cueste diferenciar lo real de la ficción, todos, absolutamente todos son elementos y procesos del Capital, que como hemos insistido no puede seguirse percibiendo solo como tierra, máquinas y materia prima, es trabajo acumulado y objetivado, son relaciones sociales, que tampoco son ya solo tangibles sino principalmente subjetivas, de significados y valores. Y como todo Capital, todos, absolutamente todos son producto del trabajo, tanto objetivo como subjetivo, material o inmaterial. Todo esta economía financiera –especulativa, todas estas redes intangibles tecnológicas son producto del trabajo. No surgieron de la nada, no son extraterrestres, son producción humana. Allí está el mayor proceso de fetichización del capitalismo, creer que estamos hoy transcurriendo hacia una sociedad postcapitalista, creer que todas estos impactantes y “fantásticos” cambios tecnológicos no son producto del trabajo, que no son parte del capital. Traemos una larga pero aclaradora cita de De la Garza Toledo que consideramos pertinente para nuestro propósito:

*¿Cómo explicar el auge del sector financiero? Grandes riquezas dinerarias se han generado al margen de la producción o del valor real de los activos de las empresas que venden acciones en las bolsas de valores. Asimismo, grandes derrumbes de las bolsas han esfumado los ahorros de mucha gente. Como punto de partida, se podría pensar que hubiera cierta relación entre el valor de una acción y el de los activos de la empresa que coloca títulos en el mercado de valores; a partir de allí operaría una fetichización del capital que aparecería como si tuviera capacidades por el solo hecho de reproducirse. Sin embargo, el fetichismo de la economía capitalista*

*no es mera ficción, es la representación de una realidad invertida y con ello no es menos real que la producción. Desde el momento en que el capital es una relación social y no un objeto físico (maquinaria o equipo), sino que determinados objetos adquieren el carácter de capital sólo porque operan dentro de determinadas relaciones entre los hombres, no es necesario que para que exista capital tenga que encarnarse en un objeto físico, ni tampoco que para que exista la riqueza tenga que darse desgaste físico de fuerza de trabajo. La idea de fuerza de trabajo como capaz de crear valores y trabajo como desgaste de fuerza de trabajo, no puede asimilarse a lo físico exclusivamente; el aspecto subjetivo del trabajo entra en el proceso, pero lo más importante es la significación social que se da a determinada actividad.(p.15-16)*

#### **Plusvalía absoluta y relativa**

Como siempre, ya esto lo había percibido claramente Marx, a finales del siglo XIX, cuando frente a los primeros avances de la producción en serie señala que en el nuevo capitalismo el objetivo máximo no es la explotación per se del obrero, ni la producción de mercancías, ni producir más objetos, sino que todo se reduce a la generación de plusvalía, de esta forma lo aborda en El Capital:

*De otra parte, el concepto del trabajo productivo se restringe. La producción capitalista no es ya producción de mercancías, sino que es, sustancialmente, producción de plusvalía. El obrero no produce para sí mismo, sino para el capital. Por eso, ahora, no basta con que produzca en términos generales, sino que ha de producir concretamente plusvalía. Dentro del capitalismo, sólo es productivo el obrero que produce plusvalía para el capitalista o que trabaja por hacer rentable el capital.*

A través de un ejemplo el filósofo alemán precisa aún más el sentido de la plusvalía al referirse al trabajo intelectual:

*Si se nos permite poner un ejemplo ajeno a la órbita de la producción material, diremos que un maestro de escuela es obrero productivo si, además de moldear las cabezas de los niños, moldea su propio trabajo para enriquecer al patrono. El hecho de que éste invierta su capital en una fábrica de enseñanza, en vez de invertirlo en una fábrica de salchichas, no altera en lo más mínimo los términos del problema. Por tanto, el concepto del trabajo productivo no entraña simplemente una relación entre la actividad y el efecto útil de ésta, entre el obrero y el producto de su trabajo, sino que lleva además implícita una relación específicamente social e históricamente dada de producción, que convierte al obrero en instrumento directo de valorización del capital. Por eso el ser obrero productivo no es precisamente una dicha, sino una desgracia. (Sección 5, cap. XIV del Tomo I).*

Por esto Marx establece la diferencia entre plusvalía absoluta y la plusvalía relativa, para establecer un contraste entre la vieja forma de explotación (que aún persiste) y los nuevos mecanismos de las sociedades tecnolizadas. Pero Marx deja claro que los nuevos mecanismos de explotación y de plusvalía relativa no es solo producto de los avances técnicos sino de nuevas formas de relaciones o agrupaciones sociales:

*La producción de plusvalía absoluta se consigue prolongando la jornada de trabajo más allá del punto en que el obrero se limita a producir un equivalente del valor de su fuerza de trabajo, y haciendo que este plus trabajo se lo apropie el capital. La producción de plusvalía absoluta es la base general sobre que descansa el sistema capitalista y el punto de arranque para la producción de plusvalía relativa. En ésta, la jornada de trabajo aparece desdoblada de antemano en dos segmentos: trabajo necesario y trabajo excedente. Para prolongar el segundo se acorta el primero mediante una serie de métodos, con ayuda de los cuales se consigue producir en menos tiempo el equivalente del salario. La producción de plusvalía absoluta gira toda ella en torno a la duración de la jornada de trabajo; la producción de plusvalía relativa revoluciona*

*desde los cimientos hasta el remate los procesos técnicos del trabajo y las agrupaciones sociales. (ídem).*

Javier Ortega (2007) ha hecho alusión al concepto de acumulación por exacción financiera, referido al modo de apropiarse, por parte de sujetos dotados de Poder, del excedente que generan otros sujetos (carentes de Poder) en la economía real. Esta apropiación se realiza través de mecanismos de la economía simbólica y financiera. Se diferencia de los patrones de acumulación por reproducción y acumulación originaria caracterizados por el marxismo. Para Javier Ortega, además de los modos de acumulación descritos, existe un tercero que está siempre presente e invade todas las relaciones de producción, intercambio y asignación del excedente en el capitalismo actual. Este tercer modo de acumulación se corporiza en serie de instrumentos, pero donde más ramplonamente la vemos es en la operatoria de las finanzas especulativas. Finanzas especulativas que asignan recursos de manera independiente a su producción en la economía real, que es justamente donde estos recursos son generados. Los rasgos propios de la acumulación por exacción financiera la diferencian de las acumulaciones por reproducción y originaria son: a. Que el sujeto activo no ha dirigido, participado ni gerenciado el proceso productivo donde el sujeto pasivo creó el excedente que le desapropiará. b. Que el sujeto activo no empleó contra el sujeto pasivo medios formalmente violentos ni antijurídicos para perpetrar el desapoderamiento.

### **Capital y consumo: Plusvalía del consumo**

Si bien, como hemos pretendido demostrar, el centro de generación de plusvalía en el capitalismo sigue girando alrededor de la explotación del trabajador (manual o intelectual), el enfrentamiento dialectico entre Capital y Trabajo, existe a su vez nuevos explotadores, los que lo hacen a través del consumo, y el Capital Conocimiento. La explotación a través del consumo, representada por aquellos sectores

que poseen el capital del conocimiento. Por diversos mecanismos el carácter social del conocimiento, como producto histórico de los hombres entre sí y con la naturaleza, como experiencia acumulada, ha venido siendo sustituido por el conocimiento como mercancía. Como el conocimiento dominante en la actualidad forma parte de la propiedad, es fuente de producción, modo de producción, la propiedad del conocimiento es cada vez más privado, menos social, más costoso. Por el cual crean una plusvalía no solo a partir de la explotación del trabajador sino del consumidor.

Por eso hay quienes prefieren hablar de consumidores en vez de burguesía y proletariado, que está determinado fundamentalmente por la producción, el papel que se juega en el aparato productivo, ahora estamos en una sociedad fundamentalmente de consumo, se consume mucho más de lo que se produce, y esto determina un nivel especulativo constante y eso exige otro modo de abordar los orígenes y características de la nueva base de la plusvalía capitalista. No se trata de que la tradicional plusvalía determinada por la diferenciación entre el trabajo abstracto y el trabajo concreto haya llegado a su fin, sino que la sociedad de consumo, ahora determinante, genera un nuevo tipo de plusvalía que ataca directamente al consumidor, consumidor que al ser al mismo tiempo trabajador es doblemente explotado.

Según la perspectiva de la economía neoclásica, es el mercado y no el trabajo el que determina las nuevas relaciones de producción. De esta manera la plusvalía ya no está determinada en la producción (sin dejar de existir) sino en el valor de cambio, es decir en la capacidad de consumo. Este concepto que propongo de **plusvalía de consumo** sirve para explicar- entre otras cosas- el distanciamiento cada vez mayor entre los niveles de producción y los de consumo, la diferencia entre los costos de los productos y su precio de venta y también nos permite entender, en el terreno de las relaciones sociales, como un profesional de la medicina, u otra área, puede generar rentas de magnitudes superiores a los

tradicionales sectores explotadores, sin tener muchas veces ni un solo empleado a su disposición.

Max Weber contrapone la categoría *grupos de estatus* a la de las tradicionales Clases Sociales, para referirse a este nuevo predominio de la sociedad de consumo: *“Con algo de sobresimplificación, uno puede decir que las clases sociales son estratificadas en función de sus relaciones con la producción de bienes; en tanto que los grupos de estatus son estratificados en función de los principios del consumo de los bienes como representando un estilo de vida”* (Weber, 2006, p. 58).

Pero al final, esta plusvalía del consumo aparentemente determinada por el modo de vida (estatus) representa una abstracción, ya que al final todo lo que se consume se objetiva, se mide en productos que fueron producidos, no son abstracciones ni invenciones, son objetos reales (materiales o inmateriales) producto del esfuerzo físico y mental, y detrás de estos bienes hay seres humanos que lo hicieron posible, aunque ya no en las condiciones de trabajo tradicionales.

Esta nueva forma de explotación, poco estudiada, viene acompañada de un proceso de legitimación por el estatus que ocupa en las sociedades modernas, llamadas sociedades del conocimiento y el dominio hiper especializado sobre unas áreas del conocimiento. Lo que produce la paradoja de que los sectores que en la actualidad mayor tasa de ganancia obtienen y mayor plusvalía consiguen explotando al consumidor son justificados y legitimados por el resto de la sociedad, considerando esta relación como justa por el grado de conocimiento que tienen este nuevo sector social que en apariencia no ejerce ningún dominio ni impone sus intereses a los otros. En cambio en los sectores tradicionales en la agricultura y en la fábrica- en donde los beneficios y las mejores condiciones del trabajador han representado una elevación de los costos y por lo tanto disminución de las ganancias del empresario- lo simple de la relación entre el que lo tiene todo (tierra, tecnología y capital) y el

que solo tiene su fuerza de trabajo sigue siendo el centro de la crítica y la confrontación política.

Compartimos con Alonso Benito (2005) quien parte de una definición conflictivista y poliédrica del consumo como proceso histórico, esto es, como forma de apropiación material del excedente social, a la vez que producción, circulación y uso de signos, encarnado todo ello en las prácticas de cada posición social (el célebre habitus) El autor pone en evidencia:

*...el reduccionismo de ciertas propuestas que acaban resultando casi caricaturescas sobre consumo, tales como el mecanicismo individualista de las teorías de la elección racional —que conciben un abstracto individuo aislado y condicionado por factores inmutables en su acto plenamente soberano de compra—, el consumo como proceso cultural de alienación y dominación totalitaria en la Escuela de Frankfurt o la paradoja del consumo/código posmoderno como estructura simultáneamente proyectada, ficticia y trascendente a los sujetos y sus contextos con el hedonismo de consumo como signo esencial de una estructura que no trasciende y determina ya a los sujetos. La era del consumo remite a una propuesta de articulación política y colectiva que pasa por la recuperación del espacio público como entorno plural de negociación y cohesión social. E trabajadores uníos, consumidores uníos*

Según Baudrillard (2009), el consumo no se puede considerar, por tanto, como un simple deseo de propiedad de objetos La lógica del consumo es una lógica de manipulación de signos y no puede ser reducida a la funcionalidad de los objetos. *Consumir significa, sobre todo, intercambiar significados sociales y culturales y los bienes/signo que teóricamente son el medio de intercambio se acaban convirtiendo en el fin último de la interacción social. Dicho de otro modo, detrás de cada trabajador asalariado, hay un «consumidor saturado»: la necesidad es un modo de explotación igual que el trabajo (P. 43).*

Para Baudrillard la sociedad de consumo representa el más alto nivel de alienación

humana, un mito donde se cree poder lograr un poder de igualación social y además creer que esta sociedad nada tiene que ver con la explotación capitalista:

*El consumo es un mito, es un relato de la sociedad contemporánea sobre ella misma, es la forma en la que nuestra sociedad se habla. [...] Nuestra sociedad se piensa y se habla como sociedad de consumo. (P..33). El consumidor vive sus conductas distintivas como libertad, como aspiración, como elección y no como imposiciones de diferenciación ni como obediencia a un código.(p.56).*

Baudrillard rompe con cualquier visión idealista del consumo, como plenitud de las libertades individuales, por el contrario lo coloca en el nivel de privilegios, y lo más importante determinado por la producción social:

*Pero, en realidad, las aspiraciones constituyen, por tener su propia lógica, que es una lógica de la diferencia, una variable incontrolable, es decir, que no son una variable más del cálculo económico, una variable sociocultural de situación o de contexto, sino que son una variable estructural decisiva que ordena todas las demás. (p. 59)...antes de ser una sociedad de producción de bienes es una sociedad de producción de privilegios (p.63).*

*Pero la verdad del consumo es que éste es, no una función del goce, sino una función de producción y, por lo tanto, como la producción material, una función, no individual, sino inmediata y totalmente colectiva.(p.80). Toda ideología del consumo quiere hacernos creer que hemos entrado en una era nueva, que una Revolución humana decisiva separa la edad dolorosa y heroica de la producción de la edad eufórica del consumo, en la cual finalmente se reconoce el derecho del Hombre y de sus deseos. Pero nada de esto es verdad. La producción y el consumo constituyen un único y gran proceso lógico de reproducción ampliada de las fuerzas productivas y de su control. Este imperativo, que es el del sistema, se presenta en la mentalidad, en la ética y en la ideología cotidianas de manera inversa:*

*con la forma de liberación de las necesidades, de florecimiento del individuo, de goce, de abundancia, etc. Las incitaciones a gastar, a gozar, a no hacer cálculos (p.85) El sistema tienen necesidad de los individuos, en su condición de trabajadores (trabajo asalariado), en su condición de ahorristas (impuestos, préstamos, etc.), pero cada vez más en su carácter de consumidores.(p.87).*

Pero además para el autor también el consumidor tiene un gigantesco campo político, que necesita ser analizado junto con el de la producción. Todo el discurso sobre el consumo apunta a hacer del consumidor el Hombre Universal, la encarnación general, ideal y definitiva de la Especie Humana y a hacer del consumo las primicias de una «liberación humana» que se lograría en lugar de la liberación política y social y a pesar del fracaso de esta última.(p.89).El pueblo son los trabajadores, mientras permanezcan desorganizados. El público, la opinión pública, son los consumidores siempre que se contenten con consumir. (p.91)

Quizás la lucha mayor hoy más que la disminución de las horas de trabajo, los mayores salarios y beneficios que permitan el desarrollo de la vida humana, lucha es contra el proceso de alienación y fetichización que no permite comprender esta realidad compartir con personas que creemos distintas pero que forman parte de una misma clase trabajadora la que produce bienes no solo tangibles sino también intangibles y la que produce plusvalía y ganancias a los capitalistas.

Frente al desdibujamiento del capital y los capitalistas que ya no se ven tan directamente dirigiendo las fábricas de chimeneas sino que está en los accionistas, que se disfrazan en los gerentes a quienes utiliza para no permitir su visibilidad, pero el rico es rico y el burgués es burgués. Tomas conciencia de que ya no es suficiente considerar la explotación del trabajador sino también la explotación del consumidor, lo que degenera es una doble explotación. Entender que en esta llamada sociedad del conocimiento mientras la mayoría lo

que hace es asimilar información utilitaria que sirve para su mejor desenvolvimiento técnico, es decir para perfeccionar su propia explotación, por el contrario el conocimiento sigue estando en manos de muy pocos, forma parte del capital, que ya no es solo tierra y maquinaria sino también conocimiento.

### **Las clases sociales en las sociedades contemporáneas**

La Estratificación de clases sociales es relativamente reciente, apenas dos siglos y ha sido la utilizada por las ciencias sociales modernas desde su origen. El concepto de clases sociales viene a sustituir la estratificación medieval que dividía a los hombres en castas según su color de piel o de carácter nobiliario, dependiendo de estatus religiosos, políticos o sociales (heredados o comprados). La estratificación en clases sociales surge como la forma más pertinente para analizar los nuevos estatus sociales propios de la sociedad capitalista, que ya no estaban determinados por títulos de noblezas o color de la piel sino por el poder económico, la posesión de los medios de producción y el papel que se ocupa en las relaciones sociales de producción.

Se le ha otorgado a Marx y sus seguidores la paternidad y el uso dominante de estas categorías, el propio Marx reconoció el no ser el autor de esta estratificación, pero han sido sin dudas los marxistas quienes mejores analizaron y aportaron en el desarrollo y maduración de esta estratificación, en el estudio fundamental del desarrollo de la clase obrera y la burguesía europea propias del capitalismo del siglo XIX. Lo que sí es propio del marxismo es el concepto de lucha de clases, la confrontación entre el capital y el trabajo, como el primero se apropia a través de la plusvalía de parte del trabajo producido por los obreros.

No hay la menor duda de que las clases sociales como estratificación social parecieran ser simple e incompletas para poder abordar la dinámica de los nuevos actores y estratificaciones sociales modernas. Ya no es tan fácil establecer una

diferenciación entre burguesía y proletariado, como se hizo para diferenciar entre los dos polos opuestos en las relaciones sociales dentro de la fábrica o en la agricultura del siglo XIX. Los cambios tecnológicos, la nueva revolución tecnológica, el ciber espacio, la robótica, la bio tecnología, la genética, el papel que ocupa el sector financiero y especulativo, ya dificultan el poder definir dónde está la burguesía, ¿quién es más burgués que otro?, ¿Hasta qué punto los nuevos trabajadores no pueden ser parte al mismo tiempo de la burguesía?

¿Cuántos profesionales o técnicos especializados obtienen más ganancias que el tradicional burgués? Sin poseer una fábrica, ni tierra, sin aparentemente explotar a nadie son más burgueses que el terrateniente o el dueño de la fábrica. ¿Cuáles son los nuevos mecanismos de explotación en las sociedades modernas? ¿No es el consumidor o usuario de los bienes y servicios el nuevo explotado? Hoy muchas empresas transnacionales están dominadas por capitales corporativos formados por fondo de pensiones, caja de ahorros y no por los tradicionales grandes apellidos. El mercado especulativo hace posible a nivel planetario niveles de ganancias por redes comerciales intangibles, sin mover a veces un producto ¿Cómo seguir midiendo ahora la plusvalía como se hacía o se hace aún en el trabajo agrícola y fabril tradicional? Sin embargo hay que hacerse la pregunta: ¿a pesar de que sus condiciones de trabajo no sean las mismas (en termino de desgaste humano) y sus beneficios económicos sean mayores, dejan de ser obreros? ¿Son una nueva clase social o parte de la clase media o de la pequeña burguesía?

Los cambios en la sociedad y sobre todo en la velocidad en que ocurren ha dejado atrás (como en mucho otros casos) a las ciencias sociales cuyos análisis tradicional no le permite abordar con plenitud y propiedad esta nueva dinámica. Paralelamente, han surgido nuevas formas de estratificación social espontaneas que buscan ubicar estos diversos niveles en la estratificación. Es el caso de las encuestadoras o instituciones que miden la opinión pública o las pautas de

consumo. Las cuales utilizan una categoría de estratificación haciendo uso del abecedario. Esta estratificación es muy simple, no representa ningún abordaje teórico sino simplemente está determinado por los niveles de ingresos y de consumo. No establece relaciones entre las clases sociales, vinculaciones y contradicciones, no estudia niveles educativos ni culturales y cuando lo hace es sólo para ver los títulos académicos alcanzados, poco le importa el comportamiento cultural, elementos de la psicología social, y cuando lo aborda es solamente para vincularlos a su capacidad de demanda.

Hasta qué punto estas nuevas estratificación lo que busca es enmascarar y justificar estas divisiones sociales, ya que no establecen ni análisis ni comparaciones, sino que su único objetivo es de carácter descriptivo y pragmático. A nuestro modo de ver, mientras se tenga claro la confrontación entre el capital-que siempre busca masificar sus ganancias- y el papel del trabajo, con sus diferentes matices (manual o intelectual, obrero o ingeniero, técnico o director corporativo) se tendrá Conciencia de Clase. Para Marx, el trabajo y la clase obrera no se miden por su cantidad si no por su calidad, sobre todo cuando la clase trabajadora toma conciencia de su condición y asume la organización y la lucha de clases para enfrentar al capital. En el 18 Brumario de Luis Bonaparte, Marx expresa que: *"...en la medida en que millones de familias viven bajo condiciones económicas de existencia que las distingue por su modo de vivir, por sus intereses y por su cultura de otras clases y las oponen a estas de un modo hostil, aquellas forman una clase".* (Obras escogidas. 1984. Tomo I. p.359)

Por lo tanto, las clases sociales no se miden-como tradicionalmente se piensa- solamente en relación a la posesión o no de los medios de producción. Esta categorización marxista de las clases sociales permite percibir en forma ampliada, tanto cuantitativa como cualitativamente, los elementos, procesos, movimientos y seres humanos concretos que conforman a la clase trabajadora, que abarca principalmente a los trabajadores en todas sus

manifestaciones, pero también a toda la rica gama de movimientos humanistas y anticapitalistas como las organizaciones feministas, ambientalista, entre otros.

Enfrentando el proceso de fetichización, teniendo claro la existencia y perdurabilidad del capitalismo en su nueva fase, con toda la profunda crisis que lo invade y que amenaza no solo su existencia sino la de la propia vida y del planeta, debemos centrarnos en el estudio crítico de estas nuevas dimensiones del trabajo y el capital fetichizadas, pero paralelamente contribuir en la consolidación de la Conciencia de la Clase Trabajadora, que ya no es solo el trabajador fabril, sino todos lo que no son burguesía, todos los que no son dueño del capital, todos los que solo tienen su fuerza de trabajo físico o mental, todos son trabajadores.

Hoy cuando el trabajo individualizado y tecnificado supera ampliamente al trabajo fabril, cuando son más los ocupados desde sus ordenadores y en su cubículo u oficina, que los que se reúnen en las fábricas, en el contexto de un desdibujamiento de la masa trabajadora como conglomerado que ocupa al mismo tiempo un mismo espacio físico, cuando la hiper tecnificación, la hiper especialización, y la máxima expansión de la división del trabajo a escala mundial nos hacen pensar que ya los bienes cuyos componentes se generan en diversos países no son el producto de ningún trabajador, cuando se tiene la falsa idea de que detrás de cada bien y servicio (material o inmaterial) que consumimos no hay seres humanos, cuando los sindicatos pierden legitimidad y se ven mermados en su actividad, frente a la heterogeneidad de los trabajadores y *"la fragmentación de sus mundos de vida"* (De la Garza Toledo), cuando en definitiva se cree perdida la identidad del trabajo y del trabajador como sujeto histórico, se hace más necesaria la concientización y organización de los trabajadores y los consumidores. Conciencia que se fortalece con la asimilación de todos los que luchan contra el capitalismo, en cualquier dimensión y propósito, de los que son doblemente explotados: en el trabajo y el

consumo. De esta manera hoy más que nunca estamos en una lucha mundial, trabajo vs capital, donde se hace más vigente y necesaria la consigan con la que Marx y Engels cierran el manifiesto Comunista: *"Trabajadores del mundo uníos"*

### Referencias bibliográficas

- ALONSO, LUIS (2004). *La transformación del trabajo en un umbral de riesgo: la labor de los agentes sociales*. En: El trabajo en el siglo XXI: perspectivas de futuro. Ararteko. Madrid.
- ANTUNES, RICARDO (1999). *¿Adiós al trabajo? Ensayos sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Herramienta editores. Buenos Aires.
- BAUDRILLARD, JEAN (2009). *La Sociedad de Consumo. Sus mitos, sus estructuras*. Siglo XXI editores, s. a. España
- DE ALTUBE, RAMIRO (2005). «El fetichismo capitalista en la organización de la producción: control tecnológico y organización del trabajo en el siglo XX». *Rebelión*, 26 de mayo.
- DE LA GARZA, ENRIQUE (2001). *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. En *El Futuro del Trabajo*. El Trabajo del futuro. CLACSO. Buenos Aires
- DRUCKER, PETER (1997). *La Sociedad Post Capitalista*. Editorial Norma. Bogotá.
- DUSSEL, ENRIQUE (2001). *Hacia una filosofía política crítica*. Editorial Desclée De Brouwer. S.A. Bilbao. España
- ENGELS, FEDERICO (1981). *El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre*. Obras Escogidas. Editorial Progreso. Moscú.

- FERROR, GRACIELA (1997) "Radiografía Mediática del Fin de Siglo" Revista Nueva Sociedad. N° 147. Caracas.
- GONZÁLEZ PARIS Y SUÁREZ, CRUZ (s/f) Estudio del marco teórico del capital humano como creador de valor. <http://www.monografias.com/trabajos54/teoria-capital-humano/teoria-capital-humano2.shtml>
- GONZÁLEZ QUIROZ (1998) "Anatomía de una Fascinación" (en) Revista de Occidente. N° 206, Barcelona – España
- GORZ, ANDRÉ (1980) Adiós al proletariado. El Viejo Topo. España
- HOLLOWAY, JOHN. (2002) Tomar el Mundo sin Cambiar el Poder. Colección Herramientas Universidad Autónoma de Puebla. Argentina
- INDA, GRACIELA Y DUEK, MARÍA CELIA (2003). "El día que los intelectuales decretaron la muerte de las clases. Un diagnóstico del momento teórico actual". *Revista Confluencia de Sociología*, Año 1, N°1. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina
- KOHAN, NÉSTOR (2005). La herencia del fetichismo y el desafío de la hegemonía en una época de rebeldía generalizada. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, abr., vol.10, no.29, p.79-102.
- (2011). Nuestro Marx. Misión Conciencia, Caracas
- KUHN, THOMAS. (1972) La Estructura de la Revolución Científica Fondo de Cultura Económica. Bogotá.
- LAZZARATO, MAURIZIO Y ANTONIO NEGRI (2001). Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción d e subjetividad. DP&A Editora. Río de Janeiro.
- MARCUSE, HERBERT (2009). Hombre Unidimensional. Editorial Ariel
- MARTÍN ASTORGA Y CARRALERO RODRÍGUEZ (2011) Hacia una nueva concepción de la relación Ciencia y Economía. Observatorio de la Economía Latinoamericana. Revista académica de economía. Número 155. Cuba
- MARX, KARL (1965) El Capital, Libro I, Cartago, Buenos Aires.
- (1977). Elementos fundamentales para la crítica de la economía política, (borrador). Gründisse.: Siglo XXI Editores. México
- (1984). El 18 Brumario de Luis Bonaparte. En Obras escogidas. Cartago. Buenos Aires.
- (1984). Manuscritos de economía y filosofía. Alianza, Madrid.
- (2003). Trabajo asalariado y capital. Fundación Federico Engels. Madrid.
- ORTEGA, JAVIER (2007). Deuda Externa y La Restauración del Estado de Derecho. Dunker editores. Buenos Aires.
- 
- RANGEL, O (2012). Las tecnologías de la información y comunicación (TICs) en la Venezuela del socialismo del siglo XXI. [Propuesta de Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Mimeográfica
- RIFKIN, JEREMI (1997). El Fin del Trabajo. Paidós Editores Barcelona España.

SOLARES, BLANCA (1997). El síndrome Habermas.  
Facultad de ciencias políticas y sociales,  
UNAM. México.

TOFFLER, ALVIN (1998). El Cambio del Poder.  
Plaza y James Editores. Barcelona, España

WEBER, MAX (1998). La ética protestante y el  
espíritu del capitalismo. Editorial Istmo.

----- (2006). Ensayo sobre Metodología  
Sociológica. Amarrótu Editores.

---

---

## LA TERCERIZACIÓN EN VENEZUELA: SITUACIÓN ACTUAL Y PERSPECTIVAS

---

Williams Aranguren  
Universidad de Carabobo  
waranguren30@gmail.com

### RESUMEN

Las organizaciones empresariales en la actualidad y su dinámica, enmarcadas en la globalización económica y sus incidencias, se han soportado en una serie de factores para mantener la eficiencia, la eficacia y la competitividad, clave para su supervivencia, de manera que la tecnología, los procesos productivos, de organización del trabajo y las relaciones laborales, están implicadas en un torbellino de cambios y ajustes, con diferentes ritmos, que no siempre se ajustan a lo establecido en las normativas internacionales y nacionales. Tal es el caso de la tercerización, entendida como una forma de flexibilización laboral, materializada en acciones expresas del patrono tendientes a externalizar actividades o funciones propias de la empresa, con el objeto de desdibujar las relaciones de trabajo y disminuir así los costos laborales. Este artículo tiene por objeto analizar la tercerización en la actualidad y las perspectivas de este estamento legal para el funcionamiento de las organizaciones, entendiéndose como un fenómeno en curso, que amerita discusión.

**Palabras clave:** tercerización, flexibilidad laboral, externalización, fraude laboral.

---

## THE TERCERIZATION IN VENEZUELA: CURRENT SITUATION AND PERSPECTIVES

---

Williams Aranguren  
Universidad de Carabobo  
waranguren30@gmail.com

### SUMMARY

Business organizations today and their dynamics, framed in the economic globalization and its incidents, have been supported in a series of factors to maintain efficiency, effectiveness and competitiveness, key to its survival, so that technology, productive processes, labor organization and labor relations, are involved in a whirlwind of changes and adjustments, with different rates, which do not always conform to the provisions of international and national regulations. Such is the case of outsourcing, understood as a form of labor flexibilization, materialized in the employer's express actions tending to outsource activities or functions specific to the company, in order to blur labor relations and thus reduce labor costs. The purpose of this article is to analyze the outsourcing currently and the perspectives of this legal entity for the functioning of organizations, understood as an ongoing phenomenon that warrants discussion.

**Keywords:** outsourcing, labor flexibility, outsourcing, labor fraud.

## Introducción

El modelo de desarrollo industrial, muy acelerado en nuestros días, imprime características muy particulares sobre cómo se realiza el trabajo, considerando no solamente los aspectos técnicos que el mismo implica, sino otros factores humanos directamente relacionados. La globalización desdibuja las formas tradicionales de producción y las relaciones típicas de trabajo para construir escenarios en los cuales la incertidumbre es el signo relevante. Las empresas, su tecnología y por tanto los trabajadores, deben ajustarse permanentemente a contextos complejos en los que las condiciones y el medio ambiente de trabajo están sometidos a permanentes cambios, aumentando los riesgos, generando mayor incertidumbre respecto al futuro, quedando en el pasado el trabajo permanente y duradero dentro de una misma organización.

En el marco de la globalización, las empresas buscan la eficiencia, la eficacia y la efectividad, con lo cual suman competitividad para mantenerse en un mercado cambiante y dinámico, en el que un día se puede estar en la cúspide y en poco tiempo en la bancarrota.

Esa incertidumbre prevaleciente en el contexto externo, lo ha trasladado la empresa a sus relaciones de trabajo. Las políticas de personal con el tiempo han tendido a establecer estrategias diferenciadas, pues ya no están dirigidas mayormente, como antes, a captar personas para que se “jubilen” en la organización. Aunque sigue siendo importante la permanencia en la organización de cierto tipo de trabajadores durante un largo tiempo, sobre todo los especializados, por otra parte, representan un valor la alternancia y renovación de cuadros de trabajadores, para evitar relaciones permanentes de trabajo y el aumento de los pasivos laborales.

Es así que desde décadas atrás, las empresas vienen contratando personal para realizar funciones en su proceso productivo, bajo formas atípicas, es decir, este personal no pasa a formar parte de su nómina propia, ni son acreedores de

la convención colectiva o los beneficios sociolaborales de la misma, sino que estos trabajadores son ingresados a través de vías “alternas”, que adquieren diversas formas, apareciendo figuras que hoy son comunes, como las contratistas, cooperativas y firmas personales, como mecanismos para “achatar” o “adelgazar” la organización, hacer sus organigramas más pequeños y menos burocráticos, externalizando funciones que antes las realizaban personal propio de la empresa.

El problema radica en que esta externalización de las funciones y del personal, se traduce, a nivel técnico y humano, en una incongruencia entre las necesidades de transformación y adaptabilidad de las empresas y la adecuación de los factores de la producción a éstas necesidades, y a nivel jurídico, representa una desmejora en las condiciones de trabajo y empleo, constituyendo una falta a lo establecido en las leyes que regulan la materia.

En este artículo se analizan diversos elementos que forman parte de una dinámica en el mundo del trabajo, como lo es el de la globalización y la flexibilización laboral y que desencadenan en aspectos como el de la llamada tercerización, definida en el artículo 47 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) (LOTTT) como ...“la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.”, entendiéndose como un fenómeno en curso, que requiere de la indagación para develar sus aspectos conceptuales y característicos.

## El contexto

La globalización ha sido un fenómeno ampliamente estudiado y debatido en muchos de sus ámbitos: económico, político y social entre otros, considerándose en materia de trabajo como uno de sus principales aspectos, la flexibilización laboral. Con esto se quiere significar que la globalización tiene amplias repercusiones a nivel estructural de la sociedad,

como movimiento de los sistemas a nivel mundial, pero también a un nivel más bajo, manifestándose en los procesos productivos y de organización del trabajo, en el cual se manifiestan aspectos flexibilizadores que no buscan más que la adaptación de las estructuras a los cambios que se producen a nivel macro.

En todo caso, más que la globalización y sus efectos, interesan aspectos de cómo las fuerzas productivas se involucran en esta relación, cómo asumen la flexibilización laboral y, por tanto, cómo actúan en consecuencia. Para entender este proceso, se muestran a continuación algunos aspectos de esta flexibilización:

- Flexibilización de los contratos de trabajo: resultante del establecimiento de contratos de trabajo atípicos que no buscan más que la flexibilización del empleo, concretados a través del establecimiento de manera coercitiva por parte del empleador de condiciones de trabajo tales como empleo a tiempo parcial, empleo eventual, temporal, estacional o la subcontratación laboral.
- Flexibilización de la remuneración: que busca la coordinación de los salarios a las variaciones de la productividad y la demanda del mercado, a través de estrategias como la relación entre remuneración y rendimiento (pago por productividad, comisiones) y fijación de salarios mínimos, lo cual trae como consecuencia la subvaloración del esfuerzo individual y colectivo de los trabajadores, la inestabilidad en la planificación del trabajador por las variaciones en su salario, deterioro del poder adquisitivo, entre otros aspectos.
- Flexibilidad en el tiempo de trabajo: establecimiento de un horario de trabajo flexible, ajustado a las demandas de mano de obra de la empresa, lo cual trae en muchos casos agotamiento físico y mental del trabajador, accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales y poco manejo de su tiempo libre en función de las

necesidades de reproducción social del individuo.

- Flexibilidad en la organización del trabajo: implica la implementación de variados esquemas de trabajo, como la variación del centro de trabajo (la casa u otro local diferente a la empresa matriz), esquemas de trabajo flexibles, trabajador polivalente, delegación de la toma de decisiones sin compensaciones en la remuneración, entre otros aspectos.

Las vías para introducir la flexibilidad laboral son muchas, entre las cuales se pueden mencionar:

- La vía legislativa, quizás la menos frecuente y más conflictiva, pues amerita la reforma, adhesión o supresión de leyes, normas y reglamentos, que traen grandes conflictos por la afectación de diversos intereses.
- La negociación colectiva: quizás una de las más utilizadas, en la cual sindicatos y patronos acuerdan la modificación de las condiciones trabajo, incluso contraviniendo los preceptos establecidos en la normativa jurídica en materia laboral.
- Los contratos individuales de trabajo: frecuente sobre todo en empresas pequeñas, en las cuales el trabajador de manera individual acepta condiciones de trabajo propuestas por su patrono, no teniendo opción a una negociación, bajo la premisa cierta de no acceder al empleo de no aceptar esas condiciones.
- Decisión unilateral del empleador: debido a que la decisión de emplear la tiene el patrono, ofrece a los trabajadores condiciones de trabajo y empleo que de no ser aceptadas, simplemente busca a otros interesados, hasta conseguir al que esté dispuesto a aceptarlas.
- Una combinación de las anteriores, en la cual se pueden presentar diversas formas de introducir la flexibilidad.

Puede deducirse de lo anterior, que la flexibilización laboral, producto de la

globalización, como un mecanismo para adaptarse a los cambios que implica la modernidad y hacerse competitivas las organizaciones frente a las condiciones de los mercados globalizados, más que ajustarse a los parámetros establecidos legalmente a nivel nacional e internacional, por el contrario tienen un perfil de alejarse de la normativa en materia laboral y de derechos laborales, incurriendo en el establecimiento de formas de relaciones laborales que terminan en simulación o fraude a la ley.

Lo anterior trae como consecuencia, la incongruencia entre las necesidades de transformación y adaptabilidad de las empresas a la adecuación de los factores de la producción a estas necesidades, apareciendo formas jurídicas de establecimiento de las relaciones laborales, que hoy se conocen como contratistas, outsourcing, firmas personales y cooperativas, entre otros, que buscan el achatamiento de las empresas y la externalización de sus funciones o el adelgazamiento de sus estructuras.

### **La tercerización: problemas viejos con nombres nuevos**

La tercerización como fenómeno social y mecanismo implementado por las empresas, ya existía desde hace mucho tiempo y estaba contemplado en dos conceptos que reflejaban esta situación: Inherencia y conexidad.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) (CRBV) en sus Principios Fundamentales, se refiere que la educación y el trabajo son los procesos fundamentales para garantizar los fines del Estado, consagrados en el art. 3, como la defensa y el desarrollo de la persona, la construcción de una sociedad justa, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo, entre otros.

En tal sentido, el artículo 89 de la C RBV (1999) refiere:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos... 4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno...

Resulta significativo el hecho de que en Venezuela el trabajo tenga rango constitucional y represente, como se mencionó, unos de los pilares para garantizar los fines del Estado. De allí que no solo la Constitución sino las demás leyes, deberán materializar estos preceptos, en el marco de un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia (art. 2 de la C RBV, 1999). El artículo 89 establece la protección del trabajo como un hecho social, garantizando el mejoramiento de las condiciones materiales en las cuales se realiza, la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, así como la nulidad de todo acto contrario a lo que establezca la constitución. Lo anterior ofrece un marco jurídico en el cual el trabajo y las relaciones laborales pueden dibujar esquemas de interacción que permitan la justicia y la paz en el desarrollo de los sistemas productivos, con su espectro social. Complementario a lo anterior y para profundizar en este sistema de garantías, más específicamente referido al incumplimiento de la normativa laboral, el artículo 94 de la C RBV (1999) refiere:

La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Este artículo es muy importante y refleja el avance de la flexibilización laboral frente a las regulaciones establecidas por las leyes en la materia, buscando formas de trabajo atípicas, distantes de las tradicionales, para simular las relaciones laborales y disminuir costos en esta materia. De allí que la Constitución del año 1999, incorporara estos aspectos de la simulación y fraude a la ley, establecido a través de diversas formas jurídicas como las empresas contratistas o intermediarios de la relación laboral.

A tal efecto, aunque al momento de publicación del presente artículo no se ha promulgado el Reglamento de la LOTTT 2012, se puede entender por simulación, todas aquellas prácticas que distorsionan o encubren las características esenciales de la relación de trabajo, para atribuirle una naturaleza distinta, generalmente civil o mercantil. Se pretende negar la relación jurídico-laboral mediante la eliminación de sus elementos característicos que son: dependencia o subordinación, ajenidad y salario o remuneración. En tanto que por fraude se puede entender como todas aquellas prácticas donde se utilizan figuras legales con el fin obtener un resultado que permita abaratar los costos derivados de la prestación de servicio bajo subordinación o suprimir o reducir las responsabilidades del patrono.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) del año 2012, define la tercerización en su artículo 47

como “la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral”. Lo anterior tiene correspondencia con lo establecido en el artículo 94 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), referido a la simulación y fraude laboral, y los principios constitucionales de la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias en las relaciones laborales y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

De lo anterior se podría entender como empresa tercerizadora aquella entidad de trabajo contratada para ejecuta una obra o servicio con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. En la práctica laboral venezolana, se pueden encontrar diversas figuras jurídicas o legales utilizadas regularmente para cometer fraude a la ley o simular la relación laboral, como lo son:

Empresas intermediarias, creadas por el patrono para evadir las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, destinada a la ejecución de obras, servicios o actividades para la entidad de trabajo contratante principal.

Contratistas cuyas obras o servicios inherentes o conexos sirvan al propósito para simular la relación de trabajo y cometer fraude a la ley.

Otras figuras como cooperativas, firmas personales, contratos de cuentas de participación, contratos de arrendamientos de maquinarias y equipos y cualquier otra utilizada por el patrono para la simulación o el fraude.

En consecuencia, podría entenderse por trabajador bajo supuesto de tercerización, como todos los trabajadores y trabajadoras contratados por intermediarias, entidades de trabajo creadas por el patrono y otras figuras jurídicas para ejecutar obra, servicio o actividades propias del proceso productivo de la entidad de trabajo contratante principal donde se presume la simulación o el fraude a la LOTTT (2012).

En correspondencia con lo planteado en la CRBV (1999), la LOTT (2012), prohíbe la tercerización, lo cual quedó plasmado en el art. 48 de la siguiente manera:

Queda prohibida la tercerización, por tanto no se permitirá:

1. La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios, o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma.
2. La contratación de trabajadores o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.
3. Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras.
4. Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.
5. Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.

Cabe aclarar que no toda empresa contratista es intermediaria o tercerizadora, pues el artículo 49 aclara que estas personas naturales o jurídicas, mediante contrato, se encargan de ejecutar obras o servicios con sus propios medios y con trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia, de manera que habría que hacer una distinción entre las empresas que se prestan para ejecutar obras inherentes o conexas, de acuerdo a lo establecido en el art. 50 de la LOTT. Una empresa contratista puede realizar una obra inherente (que participa de la misma naturaleza de la actividad del beneficiario o contratante) o

conexa (relacionada íntimamente y que se produce con ocasión de ella), en cuyo caso, el beneficiario o contratante mantiene responsabilidad solidaria con el ejecutor y los trabajadores de la contratista gozarán de los mismos beneficios de la beneficiaria o contratante principal. En tal sentido, si se determina que la contratación de obras o servicios inherentes o conexos sirve al propósito de simular la relación laboral y cometer fraude a la Ley, se considerará tercerización.

En síntesis, la determinación de tercerización en una empresa radica en establecer si tales actividades contratadas participan de la misma naturaleza que la entidad principal o están relacionadas íntimamente y se producen en relación a ella. Por otra parte, el proceso productivo puede involucrar actividades complementarias, que no constituyen la actividad principal de la empresa aun cuando son necesarias para el cumplimiento de las obligaciones del patrono, como como el servicio de comedor, transporte de trabajadores, la contabilidad, gestión de personal, mantenimiento de instalaciones, mantenimiento preventivo y correctivo de maquinarias y equipos, transporte de insumos o comercialización, actividades éstas que pudieran ser ejecutadas por trabajadores en relación de dependencia directa con el beneficiario o bien ser contratadas a otras entidades de trabajo, siempre y cuando tal contratación no sirva al propósito de hacer fraude a la Ley.

Es elemento clave determinar si la contratista realiza la actividad con elementos y equipos propios y con trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia de la contratista, a fin de establecer o negar el propósito de hacer fraude a la Ley.

Del ordenamiento jurídico, así como de las prácticas laborales dentro de las organizaciones, se pueden extraer los siguientes indicadores, que pueden dar visos de la presencia de tercerización en las entidades de trabajo (MINPPTRASS, 2012)

### Indicadores de tercerización en las organizaciones

La actividad ejecutada por la entidad de trabajo tercerizada se ha venido realizando de manera permanente y continua en las instalaciones de la entidad de trabajo contratante principal.

La actividad ejecutada por la entidad de trabajo tercerizada está relacionada de manera directa con el proceso productivo de la entidad de trabajo contratante principal.

Si dejase de prestarse el servicio por parte de la entidad de trabajo tercerizada se afectaría o interrumpirían las operaciones de la entidad de trabajo contratante principal.

Los trabajadores de la entidad de trabajo tercerizada realizan exactamente las mismas funciones y actividades correspondientes a trabajadores contratados de la entidad de trabajo contratante principal.

Los modos y medios de producción utilizados por la entidad de trabajo tercerizada pertenecen a la entidad de trabajo contratante.

La actividad ejecutada por la entidad de trabajo tercerizada participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica la entidad de trabajo contratante.

La actividad realizada por la entidad de trabajo tercerizada está relacionada íntimamente con la actividad de la entidad de trabajo contratante principal y se produce con ocasión de ella.

La entidad de trabajo tercerizada ejecuta habitualmente obras o servicios para la entidad de trabajo contratante principal constituyendo su mayor fuente de lucro.

### Indicadores de dependencia y subordinación

- Obligación del prestador de servicios a estar a disposición de la entidad de trabajo contratante principal.
- Obligación del prestador de servicios de asistir diariamente a la entidad de trabajo para prestar el servicio, de lo contrario recibe algún tipo de sanción.
- Obligación del prestador de servicios de utilizar formatos, talonarios, facturaciones o

papelería en general perteneciente de la entidad de trabajo contratante principal.

- Uso de ropa de trabajo o uniformes que identifican la entidad de trabajo propiedad de la entidad de trabajo contratante principal. , por parte del prestador de servicios.
- Obligación del prestador de servicios de cumplir con los horarios de trabajo establecidos por la entidad de trabajo contratante principal. .
- El prestador de servicio ejecuta la actividad de manera permanente y continúa.
- El prestador de servicio está sujeto a sanciones disciplinarias por parte de la entidad de trabajo contratante principal.
- La prestación de servicio está sujeta a la dirección y control por parte de la entidad de trabajo contratante principal.
- Obligación del prestador de servicio a seguir las órdenes e instrucciones emanadas de la entidad de trabajo contratante principal.
- El prestador de servicio está sujeto a obedecer los cambios o sustituciones de órdenes dadas por la entidad de trabajo contratante principal.
- El prestador de servicio debe ajustar su actividad a los criterios y parámetros organizacionales establecidos por de la entidad de trabajo contratante principal.
- El prestador de servicio se encuentra incorporado a una estructura organizativa jerarquizada y obedece a sus lineamientos.

### Indicadores de ajenidad y remuneración

- La propiedad de los medios de producción pertenece al prestador de servicios
- La entidad de trabajo contratante principal entrega al prestador de servicios las herramientas, materiales y equipos para la ejecución del trabajo.
- Las ganancias o beneficios obtenidos de la actividad ejecutada por el prestador del servicio provienen de manera total o en mayor proporción a la actividad

desarrollada en la entidad de trabajo contratante principal.

- Las pérdidas económicas o resultados adversos que se generen de la prestación del servicio (es de decir los riesgos) son asumidos por la entidad de trabajo contratante principal.
- La actividad del prestador de servicio genera un pago equivalente a una remuneración o salario fijo o relativamente fija y regular.
- El nivel de remuneración del prestador de servicio es análogo a los trabajadores que realizan la misma labor bajo dependencia en la entidad de trabajo contratante principal, incluyendo todos sus beneficios (vacaciones, utilidades, cesta tickets).
- El prestador de servicio cuenta en realidad con una organización empresarial propia.
- El prestador de servicio cuenta con recursos económicos suficientes que le permitan organizar de manera independiente una actividad de producción de bienes o servicios.
- El prestador de servicio realiza la actividad laboral de manera exclusiva para de la entidad de trabajo contratante principal.

La valoración de tercerización en una entidad de trabajo no es cosa sencilla, pues como se desprende de lo anterior, son muchos los indicadores implicados al momento de determinar los supuestos que definen esta condición. En la práctica, para los órganos de la administración pública, responsables de determinar la tercerización, persisten muchas lagunas, como por ejemplo, si se puede determinar tercerización solamente con la presencia de un indicador o es necesario un número de indicadores para tal efecto, de ser así ¿cuáles? Aún quedaría por develar muchas situaciones específicas que se suceden en la práctica cotidiana de las entidades de trabajo y que tiene efectos jurídicos muy importantes y trascendentales para los trabajadores involucrados.

Lo cierto es que el 07 de mayo de 2015 culminó el período establecido por la LOTTT (2012) para que las entidades de trabajo incorporen al personal bajo la figura de tercerización a la nómina fija de la empresa, lo cual representa muchas implicaciones económicas y sociales tanto para las instituciones involucradas como para los trabajadores afectados y no hay evidencias de que las empresas de manera voluntaria hayan cumplido con esta prohibición o que en su defecto, los órganos administrativos y judiciales del trabajo hayan obligado a las empresas a cumplir con estos preceptos constitucionales y legales. De manera que se percibe una especie de ignorancia a la normativa proveniente de ambas partes.

### **La tercerización como problemática social**

La tercerización de muchas maneras representa una problemática social, que tiene adicionalmente importantes implicaciones a nivel jurídico y económico. En términos jurídicos, constituye una forma de desregulación de las relaciones laborales y por tanto un fraude a la ley. Esta situación no es nueva, puesto que desde las entidades de trabajo históricamente se han implementado diferentes artilugios para disminuir los costos laborales, a pesar incluso de simulación en el cumplimiento de la ley.

Desde el punto de vista económico, la tercerización tiene un gran impacto en las empresas contratantes o matrices, pues tener que asimilar a los trabajadores bajo la figura de tercerizados implica aumentos en su nómina fija y, por supuesto, mayores costos laborales y en la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo. Por otro lado, se encuentran las empresas contratistas y las empresas prestadoras de servicio con personal tercerizado, que ejercen funciones en las entidades de trabajo contratantes o matrices. Si éstas últimas asimilan al personal tercerizado, obligan al cierre de empresas, pues las empresas contratistas o prestadoras de servicio se quedarían sin clientes, debiendo despedir a su personal administrativo utilizado para manejar el personal tercerizado y la

contratación con las empresas matrices. Por esta razón, las empresas contratistas y prestadoras de servicios deben redimensionarse pues no tienen capacidad ni posibilidad de asimilar a un contingente de trabajadores tercerizados, en vista de que las funciones que cumplen son principalmente administrativas, pues las actividades operativas se ejecutan en las empresas matrices.

Desde el punto de vista social, aplicar estrategias como éstas por parte de las entidades de trabajo, atenta contra el trabajo decente, tal como lo promueve la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pudiéndose interpretar como una “estafa” al trabajo y al trabajador, en la cual se burlan sus condiciones de trabajo y se afecta su vida económica, familiar y social.

Un trabajador tercerizado no tiene estabilidad laboral, pues es ingresado y despedido de las empresas contratistas bajo el supuesto de un contrato de trabajo por servicios profesionales provisionales o temporales, sujeto a su vez, a los contratos de las empresas intermediarias con las empresas contratantes. Lo anterior conlleva a que por un mismo puesto de trabajo pudieran haber pasado una gran cantidad de trabajadores, a los cuales legalmente, todos tienen derecho a ser asimilados por la empresa contratante si el tiempo de cinco años para el reclamo no ha prescrito de acuerdo a lo establecido en el artículo 51 de la LOTT (2012). Entonces surge una pregunta obligada que habría que hacerse, ¿cómo puede materializarse esta asimilación de los trabajadores tercerizados, cuando por un mismo puesto de trabajo han pasado muchos trabajadores? ¿Cuál es la capacidad que tiene la empresa contratante de absorber en su nómina diaria los costos laborales de estos nuevos ingresos? ¿Cómo pueden los órganos administrativos y judiciales del trabajo garantizar los derechos irrenunciables de estos trabajadores tercerizados?

### **La tercerización y los órganos administrativos del trabajo**

Habría que observar que la estrategia del Estado para intervenir en materia de tercerización, es principalmente las reformas legales implementadas a través de la LOTT (2012), la cual se esperaba fuera cumplida de manera voluntaria por las entidades de trabajo, tal como se establece en el último párrafo del artículo 48 de la LOTT (2012):

... los patronos o patronas cumplirán con los trabajadores y trabajadoras todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores y trabajadoras tercerizados o tercerizadas, que gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.

Sin embargo, aunque no hay datos oficiales, la experiencia en el sector indica que las entidades de trabajo no han realizado estas reincorporaciones, persistiendo el incumplimiento en esta materia. Lo que sí se observa es que las empresas han venido desincorporando de manera progresiva a estos trabajadores tercerizados, contratados a través de terceros.

La situación anteriormente descrita, obliga al Estado a ejecutar estrategias más contundentes para eliminar la tercerización, lo cual se ha venido llevando a cabo a través de las inspecciones laborales, que ha definido un protocolo de inspección en materia de tercerización, sin embargo, las Inspectorías del Trabajo y concretamente sus Unidades de Inspección Laboral, tienen una limitada capacidad técnica, operativa y de recursos humanos para confrontar las dimensiones de este problema y llegar a un término legal satisfactorio, por lo que se observa que estas inspecciones a las entidades de trabajo se han concentrado principalmente en el sector manufacturero, abarcando un número muy limitado de empresas, las cuales a la fecha de realización de la presente investigación, no

cuentan con resoluciones firmes de reenganche de los trabajadores tercerizados. Los sectores comercio y servicio prácticamente no han sido abordados y, más limitado aún, el sector público, en el cual se sabe hay un gran número de trabajadores tercerizados cuyos derechos laborales no han sido restituidos por el mismo promotor de la norma.

Retomando el protocolo de las Unidades de Inspección en materia de tercerización, cabe precisar que se trata de una investigación muy exhaustiva, en la cual se analiza cada una de las empresas contratistas, su relación con la contratante, la incorporación de los trabajadores en la empresa contratante, las funciones que cumple, entre otros aspectos tanto de las empresas como de los trabajadores señalados con anterioridad. Este protocolo culmina con una Providencia Administrativa emitida por el Inspector del Trabajo, máxima autoridad de la Inspectoría del Trabajo, la cual contempla en términos generales los siguientes aspectos:

- Se ordena el cese inmediato de la tercerización por parte de las entidades de trabajo ZZZZZ, C.A y TTTTT, C.A. (se mencionan tanto la empresa tercerizadora como las empresas contratistas con trabajadores tercerizados, que denominaremos “tercerizada”, haciendo la salvedad de que las empresas no son tercerizadas sino los trabajadores que trabajan en ésta para una empresa contratista).
- Se ratifica el goce de la inamovilidad laboral, establecida en la Disposición Transitoria Primera del Título X de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, a favor de los trabajadores XXXXX, (nombres, apellidos y Cédula de identidad de los trabajadores tercerizados), de la cual es responsable la entidad de trabajo TTTTT, C.A (entidad de trabajo tercerizada).
- Se ordena a la entidad de trabajo TTTTT, C.A (entidad de trabajo tercerizada), garantizar el disfrute de los mismos beneficios y

condiciones de los trabajadores y trabajadoras contratados directamente por el patrono beneficiario de sus servicios (debe indicar detalladamente cuáles son esos beneficios en términos económicos y sociales).

- Se ordena a la entidad de trabajo ZZZZZ, C.A, entidad de trabajo tercerizadora la incorporación a su nómina de los trabajadores identificados anteriormente, teniendo como fecha límite para el cumplimiento de esta orden, el 6 de Mayo de 2015, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, a favor de los trabajadores.
- Se ordena la apertura del procedimiento sancionatorio, en los términos consagrados en el artículo 547 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por estar incurrido en la infracción por fraude o simulación de la relación de trabajo, dispuesta en el artículo 535 ejusdem (aplica si incurrió en la práctica a partir del 7 de mayo 2012).
- Notificar a las partes del contenido de la presente Providencia Administrativa.
- Cúmplase la presente Providencia Administrativa, en el lapso referido. Si las entidades de trabajo TTTTT, C.A, entidad de trabajo tercerizada y ZZZZZ, C.A, entidad de trabajo tercerizadora persisten en el incumplimiento de lo ordenado en este Capítulo, se procederá de conformidad a lo dispuesto en el artículo 532 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en concordancia con en el artículo 547 supra; y en caso de desacato de la orden emanada de esta Providencia Administrativa se oficiará al Ministerio Público para que ejecute la sanción prevista en el artículo 538 de la Ley *ut supra*, advirtiéndose a las denunciadas que la Solvencia Laboral les puede ser negada o revocada de no acatar la presente decisión administrativa de conformidad con el artículo 4, literal c del Decreto No. 4248 de

la Presidencia de la República publicado en Gaceta Oficial No. 38.371, de fecha 02-02-2006.

- Contra la presente Providencia Administrativa se podrá interponer recurso de nulidad dentro de los 180 días siguientes a la notificación del acto, de conformidad con el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, por los Juzgados de la Jurisdicción Laboral ordinaria, previa certificación de cumplimiento de la presente Providencia Administrativa.

Como se desprende de lo anterior, la Providencia Administrativa se sustenta en la aplicación del protocolo de inspección, activado una vez conocido que una empresa se supone incurre en violación a la normativa en materia de tercerización, con todas las limitaciones que lo mismo supone y que se mencionó anteriormente.

Lo anterior evidencia la complejidad de abordar el tema de la tercerización en Venezuela y lograr la tan ansiada justicia social, pues el débil jurídico (los trabajadores) no cuentan con las herramientas necesarias ni una institucionalidad fuerte para hacer valer sus derechos en un tiempo perentorio, lo que al final se diluye en el desgaste de los trabajadores a la espera de la resolución de los procesos jurídicos, debiendo resolver sus problemas de vida y subsistencia.

#### **A modo de cierre (sin cerrar)**

La tercerización en Venezuela y su prohibición, lo cual implica la restitución de la violación a esta normativa a través de la incorporación a la nómina ordinaria de los trabajadores en la empresa contratante, gozando de todos los beneficios sociolaborales, representa un fenómeno complejo que afecta aspectos estructurales de la forma de organización del trabajo y la producción en el país. La aplicación de una medida de tal magnitud, tiene importantes efectos en la composición de la fuerza de trabajo al interior de las empresas contratantes,

aumentando sus costos laborales y la estructura de producción de bienes y servicios.

Lo anterior se materializa en el bajo nivel de cumplimiento por parte de las empresas de esta normativa en materia de tercerización, lo cual es extensible al propio Estado, generador de la norma, el cual ha cumplido muy limitadamente con estas disposiciones.

Por otro lado, resalta la incapacidad del Estado y sus órganos administrativos y judiciales para dar cumplimiento coercitivamente a esta normativa, pues las Unidades de Inspección no cuentan con el personal suficiente para atender la demanda expresa y tácita por parte de los trabajadores tercerizados, lo cual se traduce, en muchos casos, en falta de credibilidad en el sistema para la resolución de los conflictos laborales y la restitución a la violación a la normativa laboral.

Merece atención las circunstancias económicas y políticas por la que atraviesa nuestro país, complejas y que dificultan garantizar un sistema de justicia social teniendo como eje lo laboral.

Por último habría que preguntarse sobre los caminos a seguir. ¿Hay alternativas? La Ley obliga a las empresas contratantes a asumir a los trabajadores tercerizados y ello es independiente de la "situación país", pues se trata de derechos irrenunciables, derechos humanos, que deben ser cumplidos sin mayor dilación.

#### **Referencias bibliográficas**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860, diciembre 30, 1999.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial

La tercerización en Venezuela: situación actual y perspectivas  
Williams Aranguren

Extraordinaria de la República Bolivariana  
de Venezuela, 6.076, mayo 07, 2012.

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y  
Seguridad Social (MINPPTRASS) (2012).

Indicadores de Tercerización. Caracas,  
mimeografiado.

---

## DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN VENEZUELA

---

Omar W. Mendoza Q.  
Universidad de Carabobo  
mendozao33@gmail.com

### RESUMEN

Se presenta a continuación un abordaje de tipo documental a nivel descriptivo en el cual se pretende desarrollar de manera amplia la conceptualización de la seguridad y la salud en el trabajo, estimando su real alcance por lo que es un concepto que define la Prevención de los Riesgos Laborales a través de un nuevo significado y un objetivo más extenso. Adicionalmente se disertará sobre la Seguridad en el Trabajo, entendida esta, como la ausencia de riesgos laborales o su reducción máxima cuando su eliminación no sea posible; y la Salud Laboral, cuya finalidad es promover la salud integral del trabajador. El propósito del presente documento es reseñar cómo ha evolucionado la noción y se ha transformado la definición y alcance de la seguridad y salud en el trabajo, a la concepción de Prevención de Riesgos Laborales en Venezuela, a la luz de los nuevos enfoques y marcos regulatorios.

**Palabras clave:** seguridad, salud laboral, prevención de riesgos laborales.

---

## FROM SAFETY AND HEALTH AT WORK TO PREVENTION OF LABOR RISKS IN VENEZUELA

---

Omar W. Mendoza Q.  
Universidad de Carabobo  
mendozao33@gmail.com

### SUMMARY

The following is a documentary approach to a descriptive level in which it is intended to develop a broad conceptualization of occupational safety and health, estimating its true scope, which is why it is a concept that defines the Prevention of Risks Labor through a new meaning and a more extensive objective. Additionally, Work Safety will be discussed, understood as the absence of occupational hazards or its maximum reduction when its elimination is not possible; and Occupational Health, whose purpose is to promote the integral health of the worker. The purpose of this document is to review how the notion has evolved and the definition and scope of occupational safety and health has been transformed, to the conception of Occupational Risk Prevention in Venezuela, in light of the new approaches and regulatory frameworks.

**Keywords:** Safety, occupational health, prevention of occupational risks.

## Introducción

Parece conveniente desarrollar lo relativo a la conceptualización de la seguridad y salud en el trabajo, por lo que es un concepto que define la Prevención de los Riesgos Laborales a través de un nuevo significado y un objetivo más amplio, la Seguridad en el Trabajo, entendida como la ausencia de riesgos laborales o su reducción máxima cuando su eliminación no sea posible y la Salud Laboral, que tiene como finalidad promover la salud integral del trabajador. En el presente documento reseñare de cómo hemos pasado de la seguridad y salud en el trabajo a la Prevención de Riesgos Laborales en Venezuela.

## Noción moderna de seguridad y salud en el trabajo

La nueva y moderna denominación de Seguridad y Salud en el Trabajo, a finales de aquella centuria y que dio lugar a lo que luego se llamó Derecho del Trabajo, fueron normas que tuvieron como contenido *la Seguridad e Higiene en el Trabajo*, que es la denominación tradicional con la que se conoce esta materia desde sus orígenes hasta casi la actualidad. Seguridad y Salud en el Trabajo, es la denominación que se recoge en la legislación venezolana, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), y su Reglamento Parcial. Con este denominación tradicional, el término seguridad venía a hacer una referencia, al conjunto de medidas de prevención o protectoras contra los accidentes laborales, y el de higiene a las medidas médico – higiénicas necesarias para evitar las enfermedades originadas por las condiciones del trabajo.

La anterior denominación comienza a ser sustituida, a partir de la década de los años ochenta del siglo XX, cuando a nivel internacional empieza a aceptarse una nueva denominación, la de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta es la denominación que utiliza el Convenio N° 155, sobre *Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo*, que

Venezuela ratifica en 1984, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, que con el objeto de armonizar las legislaciones de los Estados miembros en esta materia, establece, con carácter de norma de mínimos, los principios de la Prevención.

La nueva y moderna denominación de Seguridad y Salud en el Trabajo, encierra una más amplia concepción de la prevención de los riesgos laborales, donde los objetivos son más ambiciosos. El término Seguridad ahora se refiere a su acepción más primaria: lo exento de todo peligro, daño o riesgo. El término Salud implica un concepto y objetivo más amplio, positivo e integral que el de higiene (que es solo medio e instrumento de aquella), cuando la Organización Mundial de la Salud lo define como el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad.

La configuración de una noción más amplia que la de seguridad e higiene en el trabajo por la de salud laboral ligada a la prevención de riesgos laborales, determina un interesante cambio de la denominación de seguridad e higiene en el trabajo por el de seguridad y salud en el trabajo, pasando por un concepto más defensivo a uno más ofensivo y más amplio, al contemplar todos los aspectos del ambiente y de las condiciones de trabajo.

## Generalidad de la prevención

En este sentido, la prevención como concepto más amplio implica: La evaluación y control desde la producción y/o servicio, suministro de máquinas, sustancias y productos hasta su utilización en la organización. La evaluación y control de productos, equipos y sustancias y de su uso adecuado, evaluando lugares, ambientes, locales, entre otros. La valoración de cualquier factor del ambiente y de las condiciones de trabajo susceptible de influir en la salud laboral.

La política de prevención estatal está supeditada a los mandatos de carácter internacional. Su realización, aplicación y desarrollo mediante medidas de aplicación de las normas, pero también mediante políticas activas de promoción, implica a todos los poderes públicos. Las partes sociales a través de la negociación colectiva y a través de las medidas de participación que ofrece el marco legal tienen también un espacio importante.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), se encuentran varios artículos que aluden directamente a los bienes e intereses protegidos por la normativa de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo: Como valor supremo del estado: la vida. El derecho a la promoción de la salud y a la prevención de enfermedades, y en especial a través de las medidas preventivas y las prestaciones reparadoras de seguridad social.

A pesar de que el artículo 87 citado es de carácter programático y, además, se mueve todavía en la visión tradicional de la seguridad, higiene y ambiente de trabajo más que una concepción preventiva más amplia, es posible acudir a los demás preceptos, en especial al artículo 1 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT y sobre todo al desarrollo de la Constitución, en especial, al Reglamento Parcial de la LOPCyMAT, las Normas Técnicas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y la LOPCyMAT en forma general, para fundamentar desde ahí la construcción del deber empresarial de seguridad (deuda de seguridad) en el ámbito de las relaciones privadas y a la vez como un deber público derivado de las normas de desarrollo del artículo 83, 84 y 87 de la C RBV, antes especificados.

La articulación jurídica de la protección de la seguridad y la salud laborales descansaría así en una doble noción legislativa (Palomeque 1997):

La definición de los objetivos y del contenido de la política de prevención

de riesgos laborales a cargo de las Administraciones Públicas, esto es, el compromiso de los poderes públicos de adoptar medidas preventivas y de garantizar su aplicación para tutelar la salud laboral. Es una perspectiva de carácter publicista que se extiende más allá de las partes del contrato de trabajo. (p. 5)

La formulación de una relación de obligatoria en el ámbito del contrato de trabajo, construida legislativamente sobre el derecho del trabajador conlleva a una protección eficaz frente a los riesgos laborales y el correlativo deber de protección del empresario. La deuda de seguridad si bien tiene aspectos preventivos, sus consecuencias son sobre todo reparadoras, esto es, su inobservancia generaría responsabilidades contractuales para el empresario por los daños derivados del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos. Pero tal deuda es a la vez un deber público sancionable en vía administrativa.

Algún sector de la doctrina según García y González (1996, p. 39), las diferencias diciendo que mientras la obligación empresarial nacida de la relación de trabajo se caracteriza por ser una obligación de resultado, esto es, la ausencia de lesiones y de daños, las obligaciones introducidas por la intervención pública constituye una obligación de medios, pues se trata de proteger la vida e integridad física de los trabajadores poniendo todos los medios para eliminar los factores de riesgos y exigiendo el cumplimiento de disposiciones expresas. Sin embargo, a nuestro juicio, los objetivos son los mismos y la deuda de seguridad privada, si se producen daños, valora también el incumplimiento de las obligaciones de medios. En realidad, la intervención pública y su normativa mediante concreciones vienen a modalizar y a determinar el contenido del deber de seguridad y atribuye al empresario, además de responsabilidades privadas, obligaciones públicas y viceversa, el incumplimiento de los deberes públicos adquiere también relevancia

privada con los efectos contractuales y resarcitorios correspondientes.

### **1.3.- En relación al accidente de trabajo y la enfermedad profesional**

En la legislación venezolana relativa a la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, tanto como en la de la seguridad social, continuarán siendo de aplicación los términos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, con los efectos previstos en dicho ámbito.

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, siempre ha distinguido las patologías específicas, estos son los riesgos que derivan de la actividad laboral, de las inespecíficas que no tienen relación con el trabajo. Pero solo a efectos de trazar unas fronteras en la acción protectora. Ello se plasma en los conceptos y definiciones de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional contenidos en los artículos 69 y 70 de la LOPCyMAT.

Hay que tener en cuenta, sin embargo, que ya en los orígenes de estos conceptos, en la legislación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se encuentra una perspectiva reparadora y es desde ese punto de vista de la protección –a posteriori– como se abordan por el ordenamiento de la Seguridad Social, articulando la acción protectora en las dos grandes ramas, en los términos que se han vistos en el epígrafe anterior. De ahí que el artículo 69 de la LOPCyMAT defina el accidente de trabajo e introduce una serie de ampliaciones a efectos de proteger al trabajador ensanchando el concepto de riesgos profesionales (presunción de laboralidad, ampliaciones diversas, por razón de la actividad, de tiempo y lugar, fuerza mayor, actos del propio accidentado o de terceros, entre otros).

La visión preventiva también estuvo presente en los orígenes de esta legislación abordándose en las normas de accidentes de trabajo, los orígenes de la seguridad e higiene en el trabajo,

como funcional a la seguridad social, a fin de reducir el número de accidentes y disminuir los costos de las prestaciones. De ahí que la propia Seguridad Social también configurara un deber de seguridad del empresario relevante, no solo a efectos de la relación laboral con el trabajador o con la Administración, sino también con repercusiones en las responsabilidades del empresario en las prestaciones que pudieran derivarse del incumplimiento por la empresa, de las normas de prevención que acarreasen accidentes o enfermedades y las correspondientes prestaciones.

#### **1.3.1- Accidente de trabajo**

El artículo 69 de la LOPCyMAT, establece el concepto legal de accidente de trabajo, con el siguiente alcance: Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevinida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevinidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales,

así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Se ve entonces el amplio concepto preventivo que la LOPCyMAT establece al accidente de trabajo y verifica su interés a efectos de la labor preventiva: Interesa a la acción preventiva el accidente que se produce como consecuencia del trabajo directamente (trabajo, fuerza lesiva, lesión) por el juego de la relación de causalidad entre tales elementos. Interesa también el accidente que se produce en tiempo y lugar, no solo por la relación de causalidad con el trabajo, sino por el posible juego de otros elementos de seguridad (locales, máquinas, entre otros).

También los que se producen aunque el trabajador lleve a cabo trabajos de distinta categoría profesional, pues hay que verificar la causa del accidente y la existencia o no de culpa –in eligendo o in vigilando– del empresario, si el trabajador no poseía la formación adecuada o no era el más idóneo, por ejemplo. El accidente que se produce al ir o volver al lugar de trabajo –in itinere– parece en principio más alejado de la labor preventiva. Pero no cabría desconsiderarlo, si en el mismo han influido las condiciones laborales previas (por ejemplo, agotamiento, cansancio, fatiga o estrés como consecuencia de una excesiva jornada laboral, entre otras cosas).

Lo mismo cabe decir, cuando se trata de actos de tercero, del propio accidentado, por el juego de los agentes psicosociales antes mencionados (imprudencias del trabajador) teniendo en cuenta los deberes empresariales y los deberes de formación del trabajador. También las llamadas enfermedades del trabajo, que según la jurisprudencia se califican a efectos reparadores como accidentes de trabajo, deben ser objeto de valoración a efectos preventivos por la presencia de factores o patologías no específicas, especialmente cuando sobre las mismas puedan afectar las específicamente

laborales. Además, las enfermedades profesionales que aparezcan y no se encuentren listadas ponen de manifiesto algunos de los defectos del sistema de lista.

Así pues, pese a que el concepto de accidente de trabajo del artículo 69 de la LOPCyMAT no está concebido desde un punto de vista preventivo sino reparador, habrá que estimarlo y valorarlo a la luz de los objetivos y finalidad de la ley, ya que ésta utiliza el mismo concepto y establece una relación de causalidad amplia con el trabajo. Por esta razón, se deben tomar en cuenta todos los accidentes producidos en los datos de siniestralidad de la empresa a efectos de evaluar o auditar las medidas preventivas. La causa profesional derivada del accidente de trabajo se acredita mediante los partes de notificación que deben emitir los modelos oficiales.

### **Enfermedad profesional**

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

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (2008), y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

Es pues un concepto legal de régimen de listado, en cuanto que el tipo de enfermedades que tienen tal calificación, están limitadas a la concurrencia de los dos requisitos, que se contraigan en la ejecución de trabajos de actividades reglamentariamente determinadas y que estén provocadas por las sustancias o elementos también determinados en la norma reglamentaria citada en Rubio (2002, p. 61).

Este concepto legal restrictivo es la causa de que todas las enfermedades que tienen su origen o etiología en el trabajo, que no estén incluidas en el listado legal de enfermedades profesionales, tenga la consideración legal de accidentes de trabajo, como se acaba de exponer.

Ya dentro de los riesgos profesionales hay que distinguir el accidente de trabajo de la enfermedad profesional. Estos son los posibles modelos o sistemas que pueden establecerse para la consideración de las enfermedades profesionales:

A) Sistema de lista: Tienen la consideración de enfermedad profesional las recogidas en una lista, y causadas por las sustancias y elementos en sectores, todos ellos previamente determinados por el legislador en cada momento. Este sistema tiene las siguientes ventajas para abordar los riesgos profesionales:

Hay una presunción –*iuris et de iure*– de que las enfermedades profesionales listadas se deben al trabajo que se realiza y a las sustancias y no necesita ser probado el nexo causal, lo cual: simplifica y facilita el diagnóstico y disminuye el margen de error; llama la atención y facilita la detección de riesgos en orden a la prevención y a las obligaciones de la empresa de hacer reconocimientos médicos; permite al trabajador relacionar su enfermedad actual con el trabajo que pudo realizar muchos años antes; agiliza los trámites para acceder a las prestaciones y permite la confección de estadísticas de sectores con riesgo de enfermedad profesional.

El sistema lista tiene el inconveniente de que se quede desfasada, incompleta y de que a veces

transcurre mucho tiempo hasta que se incorporan las nuevas enfermedades profesionales que vayan apareciendo.

B) Sistema abierto o de determinación judicial: Incluye las enfermedades profesionales que no están determinadas –*a priori*–, sino que en cada caso concreto por determinación judicial se calificará o no de enfermedad profesional, si se prueba que tiene por causa el trabajo que se realiza.

Este sistema tiene como ventajas las siguientes: Permite tener en cuenta las insuficiencias del sistema de lista e incorpora nuevas enfermedades profesionales de acuerdo con la evolución de la medicina; El médico diagnostica y estudia la enfermedad. El sistema abierto de determinación judicial, sin embargo, tiene inconvenientes: Genera cierta inseguridad jurídica; es difícil averiguar el origen de las enfermedades; aumenta el número de peticiones de calificación de la enfermedad como profesional; el informe médico puede ser contradicho por otro informe médico; no facilita medidas preventivas, ni estadísticas nacionales o internacionales.

C) Sistema mixtos: Se establece por vía legislativa previamente una lista de enfermedades profesionales, pero dejando una cláusula abierta para que, mediante la analogía o la valoración judicial, puedan añadirse enfermedades profesionales nuevas surgidas con la evolución de la producción, de las tecnologías y de los conocimientos médicos y científicos.

A nivel internacional, la OIT recomienda el sistema mixto (Convenio 121 y Recomendación N° 194 de 2002) pues deja abierta la posibilidad de probar el nexo causal entre el trabajador y la enfermedad, considerándose en tal caso la patología como enfermedad profesional, pese a no estar contemplada en la lista. Así pues que la Recomendación 194 de 2002 de la OIT, que viene a establecer pautas para el establecimiento, revisión y aplicación de

sistemas de registro y notificación de enfermedades profesionales, trata de mejorar los procedimientos de identificación, registro y notificación, en este caso de enfermedad profesional, a fin de determinar sus causas, y de promover una armonización de los sistemas nacionales de registro y notificación. Así como de un procedimiento simple para mantener actualizada la lista de enfermedades profesionales.

### **Daños morales**

Igualmente, el trabajador víctima de un accidente profesional o enfermedad profesional, puede demandar a la empresa causante del hecho, los daños morales ocasionados por la relación de trabajo. Existen dos corrientes en materia de accidentes y enfermedades profesionales que imperan dentro de la legislación laboral venezolana, estas son:

La doctrina de la responsabilidad objetiva o teoría del riesgo profesional que contempla el artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo y la doctrina de la responsabilidad subjetiva prevista en el artículo 129 de la LOPCyMAT, conforme a la cual se sanciona al empleador que ha tenido una participación culpable en la ocurrencia del daño, pues conociendo el riesgo o peligro no lo corrigió o no envió el trabajo en esas condiciones de siniestro muy factible.

En este segundo caso, el patrono debe indemnizar los daños sufridos por el trabajador afectado, a manera de sanción, pero fundamentalmente en el aspecto de los daños materiales, es decir, directamente relacionados con el daño o lesión física y en función directa a su magnitud, salvo el supuesto del artículo 71 en concordancia con el artículo 130 y 131 de la mencionada Ley que cuantifica el monto de la prisión y de la indemnización, en los casos de alteración de la integridad emocional y psíquica del trabajador, derivada de secuelas o deformidades permanentes que vulneran la facultad humana más allá de la simple pérdida

de su capacidad de ganancias (lucro cesante), abriéndose de inmediato y en forma adicional o complementaria, el campo de la indemnización de los daños morales, con arreglo a las disposiciones del Derecho Común.

El daño moral es una figura prevista desde hace mucho tiempo en la legislación de casi todos los países del mundo y en relación a la cual existe abundante doctrina y jurisprudencia, tanto en el campo civil como en el penal. En atención a ello, se puede comentar lo siguiente: El daño moral, se le denomina *premium dolores* o dolor interno, para hacer referencia específica al precio o monto de la indemnización acordada a manera de reparación del sufrimiento espiritual o moral padecido por la víctima de un hecho o acto culposos o intencional, tratándose o no de un delito.

En relación al daño moral, el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual dice: El daño moral es la lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos, por la acción culpable o dolosa de otra (Cabanellas, 1973).

El Dr. Alejandro Pietri, comenta lo siguiente:

(...) daño moral es, por exclusión, el daño no patrimonial...o que cayendo sobre bienes objetivos, ocasione o no lesión material en los mismos, causa una perturbación anímica en su titular...El daño moral es, pues, daño espiritual, daño inferido en los derechos de la estricta espiritualidad, o en valores que pertenecen más al campo de la afección que de la realidad material o económica...no excluye la circunstancia de que el daño moral pueda originarse...unido o como consecuencia de ofensas o daños causados en los bienes patrimoniales o económicos del ofendido...caben en él todos (los daños) los que pertenecen a esferas tan distantes como la vida, el honor, la libertad, el crédito, la capacidad o

aptitud profesional, el afecto que una persona pueda sentir por otras personas, vivas o muertas, o por las cosas, entre otros.

Más adelante, señala el nombrado autor que "Al no haber entre los bienes espirituales uno de ellos que sirva de medida común que permitiera su valoración objetiva, se hace imposible su sustitución... No se puede hablar siquiera de que en caso de lesión del honor de una persona, al ofensor se le impusiera la obligación de entregar al ofendido una parte de su propio honor.

De aquí se deduce la necesidad de que el tribunal, en su caso, se vea obligado a hacer, si no una estimación material del daño moral cosa imposible, si una estimación material de la reparación, en la medida en que se puede hablar de conjugación de bienes espirituales y materiales que se impone ante la imposibilidad de adjudicación a una persona de bienes espirituales pertenecientes a otra. Lo mismo que, por su naturaleza, la estimación de los bienes espirituales es personal, también exclusivamente personal del ofendido tiene que ser la estimación de la reparación. (Pietri, 1988).

Explica también Pietri (1988), que cuando la reposición al estado anterior al daño es posible, es lógico imponer al autor del daño, que realice la reposición: Es el caso de ofensas inferidas a la reputación de una persona, como consecuencia de las cuales resulta disminuida para los demás, si mediante una retractación pública de las afirmaciones ofensivas se consigue la devolución de dicha reputación, aparte de la pena que pudiera corresponder.

### ***Clasificación del daño moral***

Ahora bien, estos daños morales derivados del hecho ilícito patronal generador del accidente o enfermedad (participación culposa, sea por negligencia, por impericia, o por imprudencia del patrono; o simplemente, participación intencional que adicionalmente conlleve, la figura de las lesiones u homicidio intencionales,

previstas en el Código Penal Venezolano), se mantienen en el campo de la responsabilidad civil extracontractual, surgida con ocasión de la contractual laboral y se presumen *juris et de jure*, tan pronto como ha quedado establecida la relación de causalidad entre el hecho imputable al patrono y el daño sufrido por el trabajador; de allí que lo desvirtuable sea la relación con el daño material, pues para ello se requieren las pruebas determinantes; pero una vez establecida la conexión directa con el daño material, el daño moral se presume sin admisión de prueba en contrario, quedando simplemente el monto de la indemnización al prudente criterio del juez, que es el sujeto llamado a estimarlo.

El daño puede clasificarse en:

- Daño patrimonial: Material *strito sensu*.  
Emergente: *damnum emergens*. Lucro cesante: *lucrum cessans*.
- Daño no patrimonial: Moral. Corporal.

El daño emergente es la disminución que ocasiona en el patrimonio el daño material o corporal sufrido por la víctima, es decir, al reclamo de las cantidades invertidas en la reparación de algo.

El lucro cesante en cambio, está representado por la imposibilidad de incrementar el patrimonio (carencia de patrimonio), como consecuencia del daño sufrido. Es el caso de un trabajador que sufre un accidente de trabajo que le ocasiona una incapacidad total y permanente y lo imposibilita para seguir trabajando, situación ésta que le impide seguir obteniendo ingresos monetarios o lo que es lo mismo, mejorar o incrementar su patrimonio.

El artículo 1.273 del Código Civil Venezolano contiene los daños anteriormente mencionados, cuando dice: Los daños y perjuicios se deben generalmente al acreedor, por la pérdida que haya sufrido, y por la utilidad de que se le haya privado, salvo las modificaciones y excepciones establecida a continuación.

Desde el punto de vista de Pietri: Atendiendo a los efectos del daño moral, se puede considerar la existencia de dos clases de daños morales: los susceptibles de estimación pecuniaria, por producir una pérdida real, una disminución en el patrimonio de una persona o una disminución en sus ingresos o en el ritmo de los mismos, y los morales –strito sensu–, es decir, aquellos en que la afección no sale del campo de lo estrictamente espiritual, moral del sujeto, no siendo susceptibles de valoración económicas.

### ***Resarcimiento de los daños morales***

En el campo de las relaciones laborales, es sumamente importante lo que comenta Mille (2003): La legislación, la doctrina y la jurisprudencia referente al daño moral, tratan principalmente situaciones relacionadas con los daños a la imagen o reputación provenientes de imputaciones lesivas a la responsabilidad y capacidad profesional de los sujetos; o bien los sufrimientos morales derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales mereciendo particular atención en este punto y en cuanto a la legislación venezolana se refiere, la prevención contenida en el parágrafo tercero del Artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, que regula el supuesto atinente a la sanción aplicable cuando la secuela o deformaciones permanentes provenientes de accidentes o enfermedades profesionales vulneran la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias.

Y también los daños colaterales que en algunos casos se producen en la esfera espiritual de un trabajador sorpresivamente despedido sin justa causa, y/o cuando este despido coloca al sujeto en situación de imposibilidad de cumplir obligaciones económicas que, por ejemplo, lo llevan a perder su vivienda; situación ésta que, tanto antes como después de semejante pérdida, coloca y mantiene a la persona y a su grupo familiar en un estado emocional

caracterizado por un intenso sufrimiento moral. (Mille, 2003).

Por otra parte, se debe destacar que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela contiene una serie de disposiciones que se relacionan directa o indirectamente con la materia atinente a los daños morales y su reparación, entre estas disposiciones cabe citar a los artículos siguientes:

Artículo 19, según el cual el Estado garantizará a toda persona el goce y servicio de los derechos humanos; Artículo 20, que consagra el derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad; Artículo 21, referente al principio de igualdad y no discriminación; Artículo 30, conforme al cual el Estado tendrá la obligación de indemnizar integralmente a las víctimas de violaciones a los derechos humanos que le sean imputables, y a sus derechohabientes, incluido el pago de daños y perjuicios, debiendo conectarse esta disposición con la prevista en el Artículo 140, según el cual el Estado responderá patrimonialmente por los daños que sufran los particulares en cualquiera de sus bienes y derechos, siempre que la lesión sea imputable al funcionamiento de la administración pública.

Al respecto, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, ha declarado que entre estos daños se encuentran los morales: Artículo 43 y 44, garantía de los derechos a la vida y a la libertad; Artículo 46, toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; Artículo 47, inviolabilidad del hogar, con posible allanamiento por orden judicial, pero respetando la dignidad del ser humano.

En atención a esto, es sumamente esencial lo contemplado en el artículo 60 de la Constitución que consagra el derecho a la protección del honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación, ya que se trata de normas que constituye el fundamento jurídico de los recursos de amparo encaminados a reponer la imagen y/o reputación lesionadas,

recursos estos que, no impiden el ejercicio separado de acciones por indemnización de daños morales ocasionados por la lesión al honor, imagen o reputación, pues el amparo, según la doctrina judicial predominante es sustitutivo y no indemnizatorio, tiene como principal finalidad reponer la situación jurídica infringida.

Es decir, reponer la imagen ofendida; en tanto que la acción por daños morales tiene como finalidad indemnizar el sufrimiento padecido por el sujeto en su esfera espiritual como consecuencia directa de la ofensa o lesión a su honor, imagen o reputación. Una misma acción lesiva puede dar lugar al ejercicio de un recurso de amparo y separadamente, a un juicio por indemnización del daño moral ocasionado.

También el daño moral aparece fundamentado en las siguientes disposiciones establecidas en el Código Civil Venezolano, como son:

a) Artículo 1.185: El que con intención, o por negligencia, por imprudencia (entiéndase en forma intencional o culposa), ha causado un daño a otro, ésta obligado a repararlo.

Se trata aquí del llamado hecho ilícito o conducta contraria a derecho que puede constituir o no delito previsto y sancionado por el Código Penal y cuyas consecuencias quedan evidenciadas en la presencia de un daño a personas o bienes, pudiendo extenderse a la esfera espiritual o moral, es decir, no patrimonial y que coloca al autor responsable de dicha conducta en la obligación de indemnizar a la o a las víctimas del daño.

En este sentido, cabe señalar que el hecho ilícito es voluntario, o sea, proviene de una voluntad consciente que hace imputable a su autor, por haber incurrido en algún comportamiento expresamente prohibido por la ley, o reglamentos, órdenes o instrucciones (acción); o por haber dejado de hacer algo que legal o reglamentariamente le incumbía (omisión); o por haber actuado sin prestar la suficiente atención o con imprudencia.

En la Enciclopedia de las Ciencias Jurídicas o campo del derecho en general, al comportamiento lesivo intencional se le conoce como doloso, y al no – intencional como culposo, pero también imputable al sujeto por haber actuado con imprudencia, impericia, negligencia o con inobservancia de disposiciones legales y/o reglamentarias, órdenes en general e instrucciones, ocasionando un daño patrimonial o extrapatrimonial.

En tal sentido, en materia laboral, es muy frecuente que ocurran accidentes de trabajo o surjan enfermedades profesionales como consecuencias del incumplimiento (intencional o culposo = hecho ilícito) de disposiciones relacionadas con la higiene y seguridad industrial imputable al patrono, o bien imputable al propio trabajador siniestrado, o responsable del daño sufrido por otros trabajadores.

b) Artículos 1.189 y 1.193: Toda persona es responsable del daño causado por las cosas que tiene bajo su guarda, a menos que pruebe que el daño ha sido ocasionado por falta de la víctima, por el hecho de un tercero o por caso fortuito o fuerza mayor.

El mencionado artículo 1.193 consagra la denominada responsabilidad del guardián en relación a la cual y en correlación con la previsión del artículo 1.189 –distribución de la responsabilidad en función de la graduación de culpas– se debe acudir a la doctrina o Teoría de la Causa Extraña no Imputable que desarrolla el tema atinente a las distintas razones por las cuales se produce un efecto liberatorio o excluyente de la responsabilidad del sujeto visto original y presuntamente como autor del daño por tratarse, precisamente, de una causa ajena al demandado. Es obvio, pues, que entre el hecho y el daño deba establecerse una relación de causalidad o relación de causa a efecto para que prospere el reclamo contra el sujeto responsable.

En el contexto de esta teoría se analizan las siguientes figuras:

- El hecho de la propia víctima; que sufre el daño como consecuencia directa de su propia acción u omisión.
- El hecho de un tercero: Intervención de persona diferente al presunto responsable, que es la verdadera razón desencadenante de daño material que a su vez puede generar un daño moral.
- El caso fortuito: Acontecimiento externo que normalmente escapa a la previsión humana, cuya incidencia irresistible hace inevitable la producción del daño. Es el caso de los terremotos, inundaciones, rayos que destruyen elementos materiales, entre otros.
- La fuerza mayor: Consiste igualmente en una fuerza externa e irresistible, pero algunos autores derivan de la intervención del elemento humano: ejemplo: Incendio, explosión.

Ahora bien, se advertir que la tendencia predominante en la doctrina y la jurisprudencia tanto nacional como extranjera, ha sido atribuirle significado similar o equivalente al caso fortuito y la fuerza mayor, por la constante dificultad que implica diferenciarlas de manera clara y terminante. De allí que se le esté dando preferencia, progresivamente, a la expresión *causa ajena*.

c) Artículo 1.196, según el cual la obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito. En estos casos, el juez está facultado para acordar una indemnización a la víctima en caso de lesión corporal, de atentado a su honor, a su reputación o a los de su familia, a su libertad personal, como también en el caso de violación de su domicilio o de un secreto concerniente a la parte lesionada; y asimismo puede acordar a los parientes de la víctima una indemnización como reparación del dolor sufrido por la muerte de esta.

En base a todo lo anteriormente planteado, se hace referencia, a las estadísticas que maneja el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cuya estructura, finalidad, competencias y patrimonio están establecidas en los artículos 16, 17, 18 y 24, respectivamente, de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, dicho organismo está adscrito al Ministerio del Trabajo, las cuales señalan cifras sorprendentes e inimaginables, porque indican que en Venezuela ocurren 23 mil accidentes laborales mensuales, de los cuales 757 se registran diariamente.

Dichos accidentes generan 27 mil 600 trabajadores con alguna discapacidad y 1 mil 500 muertos al año. Asimismo señalan que se registraron en el año 2004, la cantidad de 276 mil 172 accidentes laborales. Igualmente, dicho organismo público pretende promover la cultura de la prevención reforzando la capacidad de cada obrero para supervisar su entorno laboral y así reducir las cifras antes mencionadas, como también llevar a cabo la inspección de compañías, levantar accidentes y garantizar que se cumplan las normas de higiene y seguridad en el campo laboral.

## Conclusión

El Estado adquiere la responsabilidad laboral al colegir los riesgos laborales, ya que la seguridad y salud en el trabajo define la prevención de los riesgos laborales a través de un significado y un objetivo amplio, entendida como la ausencia de riesgos laborales o su reducción máxima cuando su eliminación no sea posible y la salud laboral, lo cual tiene como finalidad promover la salud integral del trabajador.

Es por ello, al indicar el avance de la seguridad y salud en el trabajo a la prevención de riesgos laborales en Venezuela y Definir el ámbito constitucional de las condiciones de trabajo en nuestro país, se estableció una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide

los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna. Todo esto a través de la CRBV y la LOPCyMAT y demás normativa que la completa, en donde el derecho constitucional a la seguridad y salud en el trabajo se completa con el de igual rango por tratarse de un derecho fundamental, que es el derecho a la vida y a la integridad física y moral. Estas leyes son la columna vertebral del Derecho positivo en materia de Trabajo y a ella se acude constantemente, tanto para encontrar las normas que contienen la regulación de los distintos aspectos de la relación laboral entre el empleador – empleado, entre trabajador – empresario, como para hallar la solución conforme al Derecho en las controversias que pudieran suscitarse con ocasión de la relación contractual y condiciones de trabajo.

### Referencias bibliográficas

- CABANELLAS, G.: *Contrato de Trabajo*. Volumen I. Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina, 1963.
- CABANELLAS, G.: *Introducción al Derecho Laboral*. Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina, 1961.
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL (1990). Publicada en Gaceta Oficial N° 4.209 (Extraordinaria) de fecha 18 de septiembre de 1990. Caracas, Venezuela.
- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE VENEZUELA. Gaceta Oficial N° 3694 Extraordinario. 1984. Eduven. Caracas.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial N° 5453. 1999. Caracas, Venezuela.
- LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, 26 de julio de 2005. Caracas, Venezuela.
- LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCyMAT). Gaceta Oficial N° 38.236 de julio 2005. Caracas, Venezuela.
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, 22 de mayo de 2001. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997. Caracas, Venezuela.
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. Decreto N° 8.938 - 30 de abril de 2012. Caracas, Venezuela.
- NORMA TÉCNICA PARA LA DECLARACIÓN DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL (NT-02-2008). INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES. Disponible en Internet: [http://www.inpsasel.gob.ve/moo\\_doc/Nor\\_Decl\\_Enfer\\_Ocup.pdf](http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/Nor_Decl_Enfer_Ocup.pdf). Consultado Febrero 2015.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Convención y Recomendación N° 194 de 2002.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Lista de Enfermedades Profesionales (Revisada en 2010). Identificación y Reconocimiento de las Enfermedades: Criterios para incluir enfermedades en la lista de EP de la OIT: Ginebra. 2010.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Convenio 155 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ginebra, 1981.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. 4ta Edición de 1998.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.: *El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° 3, 1997, págs. 245-254.
- PIETRI, A. *De la acción de simulación - Valoración jurídica del daño moral*. Caracas: Fabretón, 1988.
- REGLAMENTO PARCIAL DE LA LEY ORGÁNICA DE

De seguridad y salud en el trabajo a prevención de riesgos laborales en Venezuela  
Omar W. Mendoza Q.

PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO  
AMBIENTE DE TRABAJO. Gaceta oficial Nº  
38.596 de enero 2007. Caracas, Venezuela.

RUBIO, A.: *Manual de derechos obligaciones y*

*responsabilidades en la prevención de  
riesgos laborales.* Edita Fundación  
Confemetal, Madrid. 2002.

## INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

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

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

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

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

### Forma y preparación de los artículos:

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

La estructura para los artículos es el siguiente:

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

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

- A continuación se presentarán: introducción, desarrollo del trabajo, conclusiones y referencias bibliográficas.
- Las notas serán colocadas antes de las referencias bibliográficas utilizando numeración secuencial según orden de aparición.

## Ejemplos para realizar las referencias bibliográficas:

### Referencias Materiales Impresos

#### Libros

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

#### Artículos en publicaciones periódicas

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

#### Artículos o capítulos en libros compilados o colectivos

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

#### Publicaciones de eventos científicos

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

#### Trabajos de grado o de ascenso

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

#### Entrevistas publicadas en medios impresos

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

#### Referencias a Materiales On-line

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

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

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

- Referencias no textuales indicar apellido y año. Ejemplos: un solo autor (Pérez, 2007), dos autores (Pérez y Ascanio, 2007) y con más de dos autores (Pérez y otros, 2007).

- Para las citas textuales, las cuales deberán ir encerradas entre comillas en el desarrollo del artículo, adicionar el número de página o rango de páginas. Ejemplos: (Ascanio, 2007:15) o (Ascanio,2007:15-16).
- Para diferenciar obras del mismo autor con el mismo año de publicación utilizar letras minúsculas de la siguiente manera: (Rivero, 2007a) y (Rivero, 2007b).

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

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

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

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

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

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

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

ó al correo electrónico: E-mail: [observatoriolaboralrevistav@gmail.com](mailto:observatoriolaboralrevistav@gmail.com)

## INSTRUCTIONS TO AUTHORS

**Nature of the Publication:** *OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA*

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

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

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

### **General guidelines**

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

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

Papers should not present any element or information in color

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

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

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

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

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

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

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

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

Titles should preferably be short.

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

### **Guidelines for Reference List:**

#### **Books**

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

#### **Journal articles**

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

#### **Articles or Chapters in an edited or compiled book**

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

#### **Published proceedings of Scientific Meetings and Symposia**

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

#### **Master thesis**

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

#### **Interviews published in print media**

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

#### **Online Documents**

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

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

**Reference citations in Text** should follow the Harvard system norms:

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

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

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

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

The Journal reserves the right to reproduce materials in other printed or electronic means.

Manuscripts are never returned to authors

**Papers should be submitted to the Journal mail address:**

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

**Or to the E-mail address:** E-mail: [observatoriolaboralrevistav@gmail.com](mailto:observatoriolaboralrevistav@gmail.com)

## FORMATO DE ARBITRAJE

Título del Artículo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Código: \_\_\_\_\_

Arbitraje:

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



## EVALUATION FORM

Title of the Article: \_\_\_\_\_

---

---

Code: \_\_\_\_\_

Evaluation:

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



### **Declaración Ética y Negligencia Profesional**

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

### **Statement of Ethics and Professional Neglect**

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

## Contenido/Contents

**Migración calificada y política pública en México en los albores del siglo XXI**

**Qualified migration and public policy in Mexico at the alboros of the 21st century**

José Luis Hernández Suárez (México)

Rubén Ibarra Escobedo (México)

Humberto de Luna López (México)

**Proceso de gestión del conocimiento: el caso de la industria del tequila en Jalisco, México**

**Knowledge management process: the case of the tequila industry in Jalisco, Mexico**

Marco Alberto Núñez Ramírez (México)

**Formación y campo laboral del docente venezolano en y para la diversidad funcional**

**Training and labor field of the venezuelan teacher in and for functional diversity**

Maria Adelina Ledezma (Venezuela)

**Trabajo, clases sociales y conocimiento en la sociedad contemporánea**

**Labor, social classes and knowledge in contemporary society**

Pedro Rodríguez Rojas (Venezuela)

**La tercerización en Venezuela: situación actual y perspectivas**

**The tercerization in Venezuela: current situation and perspectives**

Williams Aranguren (Venezuela)

**De seguridad y salud en el trabajo a prevención de riesgos laborales en Venezuela**

**From safety and health at work to prevention of labor risks in Venezuela**

Omar W. Mendoza Q. (Venezuela)



Universidad de Carabobo



Laboratorio de Investigación  
en Estudios del Trabajo