



Valor del trabajo en el ámbito organizacional: mirada al contexto venezolano

Belkys Suárez Montoya

Doctora en Ciencias Sociales. Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Licenciada en Relaciones Industriales. Profesora Asociado de las áreas de Pre-grado y Pos-grado Universidad de Carabobo y Universidad José Antonio Páez. Adscrita a la Facultad de Ciencias Sociales. Valencia, Venezuela. bsuarezm17@gmail.com

Recibido: 18/09/2017 Aprobado: 01/11/2017

RESUMEN

La intencionalidad de este trabajo tiene como propósito investigativo reflexionar sobre el valor del trabajo en el ámbito organizacional; mirada al contexto venezolano. La investigación centra la atención en los ejes a saber: a) valor del trabajo en el ambiente empresarial b) valoración social del trabajo c) Cultura del trabajo en Venezuela. Metodológicamente se enmarca en un estudio de corte documental, se apoya en el paradigma interpretativo, asume el método hermenéutico que consistió en el arqueo heurístico de las fuentes pertinentes a la temática; emplea la técnica de la revisión documental. Por último, se incorporan algunas reflexiones que se entrecruzan con el tema abordado. Hoy día al evaluar el contexto y el momento coyuntural que se vive en Venezuela, emergen elementos entre los cuales se resaltan: a) deterioro del valor del trabajo y de la cultura del trabajo organizacional b) surgimiento de nuevos valores hacia el trabajo y c) la cultura del trabajo, han venido perdiendo vigencia con el devenir de los tiempos en Venezuela.

Palabras Clave: valor del trabajo, cultura del trabajo, ámbito organizacional, contexto venezolano.

Value of the work in the organizational sphere: look at the Venezuelan context

ABSTRACT

The intention of this work is research intended to reflect on the value of the work in the organisational sphere; look at the Venezuelan context. Research focuses on the axes namely: a) value of the work in the corporate environment b) social assessment of the work c) culture of work in Venezuela. Methodologically it is part of a study of documentary cut, relies on the interpretive paradigm, it assumes the hermeneutic method which consisted of the heuristic tonnage of sources relevant to the subject; It uses the technique of the documentary review. Finally, incorporate some reflections that are interwoven with the issue addressed. Today when assessing the context and the cyclical time that exists in Venezuela, emerging elements among which are highlighted: a) deterioration of the value of the work and the culture of organizational work b) emergence of new values to work and c) culture of the work, they have been losing force with the evolution of the times in Venezuela.

Keywords: value of work, work, organizational scope, context Venezuelan culture.

Consideraciones iniciales

En Venezuela estamos viviendo una época en que la incertidumbre, los cambios, las restricciones, el deterioro en los valores, formación educativa y los problemas de diversa índole que atañen a la sociedad venezolana, hace que sea más compleja y difícil la subsistencia a través del trabajo de los ciudadanos en el país.

Hoy por hoy, ninguna persona es inmune a las tormentas de los cambios que se han venido presentando en el devenir diario del país. Cuando se habla del valor del trabajo, surgen de inmediato los términos a) incertidumbre, éste suele ser el reflejo del ambiente en el que convive la sociedad venezolana en donde todo parece estar convulsionado o fuera de control b) escasa oportunidad de empleo, c) pérdida del trabajo por cierre operativo de empresas d) la no valoración del trabajo por los ciudadanos entre otros.

En la misma línea, Suárez (2013), afirma que la sociedad venezolana se encuentra inmersa en una profunda crisis global. Si bien es cierto, las manifestaciones más evidentes, son aquellas relacionadas con la declinación del crecimiento económico, bajas tasas de inversión privada, altos niveles de inflación, caída del salario real, aumento de la pobreza, no menos cierto, es la crisis que se refleja fuertemente en el ámbito político, económico y social.

En resumida cuenta, Venezuela es un país que se debate entre el caos y el conflicto, en correspondencia con lo anterior, se puede adicionar, elementos a saber: coyuntura política incierta, devaluación e inflación, escasez en los rubros de alimentos esenciales, medicinas, crisis hospitalaria, inseguridad social, corrupción, deterioro en los sistemas educativos, sistema de valores (principios, valores, ética) desempleo por cierre de las empresas, y la convivencia social entre otros.

Lo antes descrito, conlleva a la profundización de la crisis global en todos los ámbitos del país, en ese sentido, surgen las siguientes interrogantes: ¿Qué valor tiene el trabajo?; ¿Cuál es el valor que le otorgan los venezolanos al trabajo en la actualidad?; ¿Se aprecia y valora el trabajo?

El propósito investigativo de este trabajo, es reflexionar sobre el valor del trabajo en el ámbito organizacional, mirada al contexto venezolano. Pues si bien es cierto, el objeto es un fenómeno latente complejo y digno de indagar a pesar de la problemática que atañe al país.

El objeto elegido es de trascendencia, debido a que hoy en día en el ámbito donde nos ubicamos pudiese verse o llamar como un problema venezolano, en otras palabras, se aprecia: a) escasa oportunidades de trabajo (incertidumbre, desmotivación); b) desequilibrio entre el desempeño del trabajo que tienen los individuos y el valor que representa el trabajo en esta época. c) los valores, cultura organizacional, actualización tecnológica, desarrollo de carrera, crecimiento personal, normas éticas y en particular los valores que exaltan el trabajo, han venido perdiendo vigencia y por el contrario deben ser el punto de partida para todos los esfuerzos correctivos que se debe imprimir al sistema social del país.

Valor del trabajo al mundo de vida

El trabajo ocupa un lugar fundamental en la vida de los seres humanos, puesto que le brinda sentido de propósito e identidad, y permite obtener ingresos para satisfacer las necesidades tanto individuales como las del núcleo familiar. El trabajo es el principal mecanismo que usamos los humanos para interactuar y relacionarnos con los demás semejantes.

El trabajo, trata a la vez de una responsabilidad individual y de una actividad social, que a

Valor del trabajo en el ámbito organizacional: mirada al contexto venezolano

menudo requiere de la colaboración de un equipo de individuos; el trabajo suele ser fuente de dignidad y de satisfacción. Pero también puede ser fuente de explotación y frustración, para los seres humanos, el hecho de disponer de un trabajo decente¹ es un elemento fundamental tanto para la estabilidad individual como para el progreso social del colectivo.

A este propósito Somavia (2006), señala que:

El trabajo ocupa el centro de la vida de la gente. De él dependen la estabilidad y el bienestar de las familias y las comunidades. El trabajo se encuentra en la sustancia misma de las políticas locales y nacionales. Sin embargo, como resultado de los cambios sociales y económicos sin precedentes que están afectando a todos los sectores de la actividad económica y a todos los países, el futuro del trabajo suscita hoy un sentimiento generalizado de incertidumbre. Para muchos, los cambios traen consigo las oportunidades que esperaban de obtener un trabajo más gratificante y satisfactorio y de forjarse una vida mejor. Para otros, los cambios son fuente de inquietud y vienen a cerrar, más que a abrir, las posibilidades de mejorar las condiciones de vida y de trabajo (p: 14)

Se puede extraer de la cita anterior, que la percepción acerca del trabajo va a depender del cristal con que el individuo visualice la

¹ Trabajo Decente: cuando se invoca el término, viene a nuestra mente las palabras: aspiraciones, oportunidades, ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, desarrollo y crecimiento personal, equidad, justicia e igualdad de oportunidad para todos los individuos. Todos ellos son perceptibles, como elementos inherentes y fundamentales para alcanzar el trabajo decente, en el se conjuga y sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral.

necesidad del trabajo y de las aspiraciones de los individuos. Por otro lado, el trabajo como hecho social, es una actividad que el hombre realiza transformando su medio externo, a su vez el trabajo es obligante para el hombre ya que a través del mismo obtiene lo requerido para subsistir, generando un poder transformador sobre la naturaleza humana.

Suárez, (2015), plantea que son muchos los científicos que han formulado sus acepciones con respecto a la concepción del trabajo, en ese sentido, se presentan algunas planteadas por autores representantes del mundo del trabajo, en primer lugar, De la Garza, (2000), quien afirma que el trabajo suele ser visto desde varias perspectivas:

- a) La concepción objetivista positivista, considera al trabajo como la actividad que transforma de manera consciente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y de hacerla circular
- b) La postura hermenéutica Post-positivista para lo cual el trabajo tiene que ver con la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer las necesidades humanas. (...) Es construido culturalmente y de acuerdo a las relaciones de poder. (...) A partir del siglo XIX el sentido occidental capitalista lo define como creador de riqueza. (p: 15-16).

En síntesis, se extrae de ambas citas que el trabajo presenta un carácter dual que puede ser percibido desde las miradas objetiva y subjetiva, todo dependerá del cristal con que se mire, y los objetivos perseguidos por los individuos.

En segundo lugar, Neffa (1990: 6-7), plantea que el trabajo, es *“una realidad compleja que adquiere diversas dimensiones en virtud de las*

relaciones que se establecen con respecto a la naturaleza, a la misma persona, a los demás trabajadores y a la sociedad integral". De lo anterior, se puede asumir, que el trabajo es la condición básica y fundamental de toda la vida humana.

En tercer lugar, una de las principales acepciones acerca del trabajo, es la propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (1998) (OIT), la cual plantea que el trabajo es un conjunto de actividades humanas, remuneradas, que producen bienes o servicios en una economía, que satisfacen las necesidades de una comunidad necesarias para los individuos.

Por otro parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), define el trabajo en el Art. 87 en los siguientes términos:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesaria a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa que le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La Ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a las que la Ley establezca. Todo patrono garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones (p: 26).

De la misma se extrae que para la República de Venezuela, el trabajo es concebido en particular: a) Un deber y derecho social, donde el Estado está comprometido a garantizar el

trabajo a los individuos de esta sociedad. b) Plantean y clarifican las obligaciones de los patronos respecto al trabajo.

En fin, el trabajo significa todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias: significa toda actividad humana que se puede reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad. El trabajo es una actividad racional y libre cuya realización depende en gran medida de las capacidades de la persona.

Valor del trabajo en el ambiente empresarial

El mundo organizacional gira alrededor de las organizaciones u empresas, pues vivimos en una sociedad de organizaciones, es por ello, que es necesario entender que para que cualquier sociedad pueda existir, desarrollarse y evolucionar en el tiempo, necesita producir bienes materiales o prestar servicios que satisfagan sus necesidades.

A este propósito, Martínez, *Et. al.* (2000), afirman que el trabajo es el esfuerzo dirigido a producir un artículo servicio que corrientemente se recompensa con una paga y al cual se le añade un valor moral. Entonces es a través del trabajo del talento humano que se crean dichos bienes. Por lo tanto, es de relevancia primordial el valor y el significado con el cual cada individuo observa y le otorga valor al trabajo o a su trabajo. En ese sentido, el trabajo ofrece una forma de definir a las otras personas y a nosotros mismos y lo valoramos en función a la profesión, ocupación y funciones desempeñada por cada persona; es decir, que el trabajo se convierte en una parte significativa de nuestra propia identidad y de la identidad de los demás; de allí que la vida del hombre gire en torno al trabajo, pues todo lo que él hace se traduce en ideas o en obras concretas. De facto,

Valor del trabajo en el ámbito organizacional: mirada al contexto venezolano

toda la actividad humana está impregnada de trabajo.

Por otra parte, el trabajo y las actividades que este conlleva, se deben realizar de acuerdo a las habilidades y destrezas que cada individuo tiene con una actitud positiva hacia el desempeño del mismo, adoptando y haciendo uso de los principios rectores que direccionan el quehacer laboral dentro de las instituciones, a los fines de

desempeñar el trabajo de forma eficaz y eficiente y contribuyendo en sí a elevar los niveles de competitividad organizacional.

En el ámbito organizacional, el trabajo proporciona beneficios mutuos tanto para la organización como para los individuos que laboran en ella, a continuación se distinguen algunos de ellos, ver cuadro n° 1.

Cuadro N° 1. Beneficios del Trabajo

Empresa	Individuo
Detecta la calidad de su talento humano	Se siente útil, satisfecho y orgulloso
Genera motivación en el recurso humano	Busca sentirse valorado, apreciado y recompensado por sus servicios
Aprovecha el recurso más efectivo	Confía en sus habilidades, destrezas y talentos
Valora el recurso identificado con la empresa	Identificación con la organización donde presta servicios
Reafirma a través de la plantilla laboral la cultura y los valores organizacionales	Adopción de los valores organizacionales por ejemplo: honestidad, responsabilidad, disciplina, respeto, puntualidad, constancia y compromiso etc.
Órgano de crecimiento y desarrollo económico	Contribuye con su desempeño laboral al crecimiento del país.

Fuente: Suárez, B. (2017)

Valoración social del trabajo

En estos tiempos es de relevancia la valoración social del trabajo debido que ha surgido la posibilidad de una utilización más racional desde el punto de vista social. A este propósito, Dolan *Et.al* (2003), afirma que la valoración social del trabajo, está estrechamente ligada a los cambios en los valores sociales, vinculados a elementos distintivos tales como: población, fuerza de trabajo, economía, por otro lado, están los cambios en los valores, intereses y preferencia sociales. Estas variaciones son de interés para la planificación del talento humano, sobre todo en lo que respecta a las actitudes hacia las nuevas formas de trabajo y la movilidad laboral.

Valores con respecto al trabajo

Sobre el punto, Suárez (2012), establece que los valores, revisten capital importancia para todo ser humano, así como para toda empresa u organización, en esencia, los valores representan los principios rectores del comportamiento adoptados por las personas. En ese sentido, Dolan y Martín (2003), apuntan que los valores son palabras y por lo tanto, estructuras de pensamientos que abarcan conocimientos complejos de la realidad deseada.

Adicionalmente agregan, que los valores forman parte del poder del conocimiento en cuanto a que orientan conductas cotidianas, cohesionan y dan sentido a voluntades colectivas.

En otra línea, es clave comentar los valores con respecto al trabajo, puesto que ellos hacen referencia a la norma ética, en particular al valor que exalta el trabajo, así como también al estancamiento de la productividad, que se relaciona a menudo con el descenso, desaparición del valor compromiso y esfuerzo en el trabajo. Los valores también ofrecen los modos de interpretar y de jerarquizar el actuar, la diferencia entre lo que es bueno y lo malo.

Los valores con respecto al trabajo, tienen varias dimensiones a saber: a) manera como se entiende el propósito del trabajo; es decir, los individuos pueden valorizar el proceso de trabajo mismo o valorizar los resultados que obtenga con su labor. b) modo como se asumen las satisfacciones a través de los resultados bien sean inmediatos, mediano y largo plazo; en el entendido de que en algunos casos no son inmediatos pero pueden otorgar recompensas a posteriori. c) finalmente, la importancia de quien controla el proceso de trabajo; es decir es controlado por el propio individuo o es controlado por otros.

Los valores relacionados con el trabajo, se asocian con los valores personales, están vinculados a los intereses y necesidades de cada persona. A continuación, se enuncian algunos: respeto, dignidad, amistad, honestidad, salud, éxito profesional, responsabilidad, valentía, perseverancia, paciencia, tolerancia, serenidad, generosidad, lealtad, esperanza, sabiduría, trabajo, felicidad, prestigio, entre otros.

En resumen, los valores personales difieren de un individuo con respecto a otro en virtud de que están presentes a través de la conciencia y la razón de cada uno, así mismo, los valores también giran en el núcleo de las decisiones éticas.

En otra dirección, al analizar los valores del trabajo, se admite que algunos referentes coinciden en afirmar que la ética del trabajo en el país va en descenso; a este propósito, con una postura contraria, Dolan *Et.al (Ob.cit)*, plantea

que: “*No ha desaparecido la ética del trabajo. Hoy en día, la gente desea trabajar duramente en trabajos buenos, siempre y cuando tenga libertad para influir sobre la naturaleza de su trabajo y seguir su propio estilo de vida*”. Ciertamente, esto es posible si los trabajadores asumen los valores que impactan la productividad y eficiencia laboral, es por ello, que se trae a colación los más recurrentes: a) compromiso e identificación con la organización; es decir, poner al máximo las capacidades, habilidades, talentos y destrezas para llevar adelante los proyectos, retos y desafíos que se les han confiado b) honestidad; es comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, asumiendo los valores de equidad y justicia inmersos en la cultura organizacional de la empresa donde prestan servicios; c) perseverancia es el reflejo de la constancia ante los roles, funciones, actividades y tareas, lo anterior engloba el compromiso pleno y decidido con la organización empresarial.

Nuevos valores hacia el trabajo

En Venezuela, así como en otros países del mundo, han surgido factores que podemos distinguir como elementos que han influenciado el valor del trabajo, entre ellos podemos destacar: 1) profesionalización, e) movilidad. En ese sentido, en el primero, se puede indicar que el mayor nivel formativo de la población hace que ésta plantee nuevos requerimientos y exigencias, demandando trabajos que le permitan aplicar su nivel de conocimiento y le den ciertos márgenes de discrecionalidad.

En otras palabras, la gente sigue valorando el trabajo, pero el tipo de trabajo que le interesa se ha modificado. En el segundo, otros de los valores que se ha modificado es el relativo a la movilidad de los trabajadores. Si bien la movilidad interna está siendo aceptada, en mayor o menor grado porque se percibe como una exigencia de la nueva gestión del cambio organizacional, sin embargo, la movilidad

externa ubicada en el ámbito que nos ocupa es también conocida como: cambio, éxodo, de un lugar de trabajo a otro. Esta es la que hoy por hoy en Venezuela, se ha elevado a unos niveles inimaginables. A este propósito, Piñango, (*Ob. cit*), afirma que existen cuatro (4) opciones a) fuga hacia el exterior, b) abandono de carrera, c) cambio hacia otra organización, d) alienación de la organización. En suma, la movilidad es el desplazamiento del personal de una organización bien sea dentro o fuera del país en busca de nuevos horizontes. En otra línea, la movilidad puede ser: por un lado, selectiva y por el otro, general en este punto, De la Vega (2014), afirma que:

Estas forman parte de procesos que están relacionados directamente con situaciones en las que se deteriora la calidad de vida de una región o país dado. Las causas más comunes están vinculadas con problemas económicos, cambios políticos o eventos de orden natural que afectan a las personas (P: 68).

Suárez (2016), afirma que los individuos que se movilizan, desplazan fuera de Venezuela se caracterizan en su gran mayoría por ser profesionales con una cualificación, formados académicamente, con fortalezas y talentos, que no encuentran oportunidades de empleo, como consecuencia de la recesión económica que se vive desde algún tiempo y el cese de las operaciones de mucha de las empresas en Venezuela; aunado a lo anterior, se resalta, la disminución de la calidad de vida, baja remuneración, descontento por la realidad país y finalmente, no se sienten motivados ni valorados en las empresas donde prestan sus servicios; lo antes expuesto, incide significativamente en la toma de decisión de estas personas de movilizarse hacia otro país, que le permita desarrollarse, crecer profesionalmente con mayores y mejores oportunidades y calidad de vida.

La cultura del trabajo

Cuando se habla de la cultura del trabajo en el contexto organizacional, no podemos desligarnos de la cultura organizacional empresarial, puesto que dentro de ella se encuentra inmerso el direccionamiento del trabajo a través de los elementos estratégicos a saber: ética, código de valores, misión, visión y objetivos estratégicos empresariales entre otros. La cultura es la manera global de poder referirnos a un modo de actuar e interpretar el comportamiento de los individuos. El eje central de una cultura son los valores, entendidos como la internalización de las normas de la sociedad.

Continuando con el punto, se trae la acepción de la cultura propuesta por la Unesco, (1982:5), la cual se expresa en los siguientes términos: *"La cultura... puede considerarse... como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad o un grupo social"*. De lo anterior podemos interpretar que engloba: modos de vida, derechos fundamentales del ser humano, sistemas de valores, tradiciones y creencias. En sí, la cultura encierra diversidad de expresiones, partiendo de ello, se puede indicar que no hay ninguna manifestación de la conducta humana que no se encuentre inmersa en el ámbito cultural, en este orden de ideas, una de las manifestaciones de la cultura es el trabajo, punto que fue abordado en páginas precedentes.

Briceño-León (1996:80), dice que la cultura del trabajo es como el modo singular de como los individuos entienden el trabajo, las preferencias que tienen, como lo valoran y el sentido que le otorgan. Se entiende que los modos singulares, viene a ser como la población venezolana experimenta en tiempo de incertidumbre, sus motivaciones y disposiciones a la producción y al trabajo, son evidentemente el resultado histórico de un conjunto variado de influencias culturales.

A este propósito, Uslar Pietri (1996), señala que:

Culturalmente, el venezolano no ha asociado nunca la idea de riqueza con la idea de trabajo. Este es un aspecto muy importante digno de ver. Somos los hijos de una herencia cultural y, en el fondo de nosotros, a veces subconsciente o inconscientemente, aparecen esas concepciones casi instintivas que hemos

recibido, heredado de un pasado muy remoto (p: 19)

Es por ello, que las fuentes culturales que formaron el patrón cultural de Venezuela no dejaron una herencia positiva que asociara la idea de trabajo y la idea de riqueza; por el contrario, lo que ha quedado es la herencia negativa, todo lo anterior, lo podemos visualizar sinópticamente en el cuadro n° 2, de las fuentes culturales del trabajo.

Cuadro N° 2. Fuentes Culturales del Trabajo

Actores Culturales	Valoración del Trabajo	Aportes
Españoles	El trabajo descalificaba, lo consideraban servil. Era para villanos y servidores pagados. El que aspiraba consideración social no podía trabajar.	El trabajo no entraba en su panorama moral y social. Se jugaba la vida en acto heroico (conquistadores) para no trabajar. Búsqueda de El Dorado.
Indígenas	No trabajaban, cazaban, pescaban, recolectaban frutas. No entendían que existía un horario y que se pagara por ello.	El trabajo no entraba en su tradición cultural. Trabajaban mal, se fugaban y sublevaban.
Africano	El trabajo era una obligación, era una maldición que tenía una condición servil. Huía del trabajo porque lo esclavizaba.	No asociaba el trabajo con ninguna idea de riqueza.

Fuente: Suárez, B. (2017), a partir de Uslar Pietri, A. (1996)

Seguidamente, los patrones culturales son un hecho que permiten descubrir muchas de las actitudes tradicionales que están arraigadas y que han perdurado en la idiosincrasia del venezolano. La revisión de las mismas es imprescindible para comprender las creencias colectivas que comparte la población sobre esta actividad humana. En suma, la herencia cultural de nuestros antepasados con respecto al trabajo fue de rechazo, y una concepción despreciativa hacia la cultura del trabajo.

La cultura del trabajo en Venezuela

La cultura del trabajo es un tema complejo y clave que se encuentra presente en las agendas socio-laboral y en la dinámica de la gestión del

talento humano organizacional. Para Briceño-León (*Ob. cit*), La cultura del trabajo, es:

El modo singular como los individuos entienden el trabajo, las preferencias que tienen, lo que valoran positivamente y negativamente; el sentido que le otorgan a lo que hacen: porque lo hacen y para que lo hacen...se postula como común para toda una sociedad (p: 80)

De la cita se puede extraer, que no todos los miembros de una sociedad pueden tener las mismas percepción acerca del valor del trabajo, pues varía el modo de interpretarlo debido a la particularidad de los individuos, cada individuo es un ser único con motivaciones, necesidades y prioridades. En ese sentido, Freitas (2014), ha señalado que trabajamos exclusivamente por imperiosa necesidad más que por la valoración

Valor del trabajo en el ámbito organizacional: mirada al contexto venezolano

del esfuerzo productivo y de los frutos del mismo.

En otra dirección, al mirar el contexto al cual nos estamos refiriendo, fácilmente se puede apreciar sin ser un experto en el área, que con el devenir de los tiempos en Venezuela la cultura del trabajo ha venido desmejorado notablemente, como consecuencia de la realidad país y del entorno en donde nos encontramos inmersos; lo anterior ha llevado a que el comportamiento de una parte de los trabajadores venezolanos hacia el trabajo ha variado, no en percepción positiva si no por el contrario con tendencia hacia lo negativo; dicho de otro modo, no es el reflejo del comportamiento de los individuos por retener y valorar su trabajo si no por el contrario pareciera no tener el nivel de importancia.

Lo anterior se sustenta en particular: a) situación del país y la política del Estado Venezolano ha llevado a una parte de la población a no preocuparse por desear ubicarse y/o retener un trabajo digno, sino a esperar que el Estado les otorgue dádivas y con ello les satisfaga gran parte de sus necesidades de subsistencia; b) una parte de los trabajadores venezolanos ha venido perdiendo la mística y el interés en el desempeño de sus labores, lo que ha sido tildado de supuesto desganado ante el trabajo sistemático; c) indisposición para realizar trabajos de calidad; d) no cumplimiento y acatamiento de los valores organizacionales porque se sienten protegidos por el marco regulatorio venezolano (inamovilidad laboral), garantía de estabilidad que se ha afianzado por largo tiempo en Venezuela e) alto índice de ausentismo laboral; f) movilización laboral hacia otros países, entre otros.

En suma, lo más crítico para la nación es que una gran parte de la población ha asumido o se ha acostumbrado a que el Estado bajo la práctica del paternalismo les facilite su subsistencia digna sin contraprestación alguna

para la sociedad venezolana. Lo antes descrito, ha traído repercusiones graves y negativas para las organizaciones y el país, pues los indicadores sobre la productividad del trabajo han mermado sustancialmente. Por otro lado, la gerencia venezolana en el ámbito organizacional se encuentra recurrentemente con problemas que se expresan en Venezuela de un modo particular que hace pensar que algunos individuos lucen desenfocados, no le dan el valor y la importancia al trabajo; como se ha dicho, la cultura del trabajo, ha venido desvalorizándose, perdiendo vigencia con el devenir de los tiempos en Venezuela, como consecuencia de la situación país en la que nos encontramos inmersos.

Aspecto metodológico

Metodológicamente esta propuesta de trabajo se inscribe dentro de la modalidad de investigación documental. La cual en opinión de Barrios (2010), es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos o electrónicos.

A este propósito, Alfonso (1994), señala, que es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. En la misma dirección, Sierra (1988), agrega que dicha investigación tiene como propósito la observación de fuentes documentales.

Es relevante destacar, que la investigación documental también es un estudio de desarrollo teórico, ya que el propósito del investigador es la interpretación de las fuentes e información original de los autores citados, a partir del análisis, comprensión e interpretación de documentos escritos, susceptibles de ser

empleados dentro de los propósitos y objetivos planteados en la investigación.

Procedimiento metodológico empleado

Es importante destacar, que no existe un camino preestablecido para el manejo de la información documental. En ese sentido, a continuación se describe el camino seguido de acuerdo a la naturaleza de la investigación, se elige el enfoque hermenéutico. Según Martínez (2006), éste es el método que usa, consciente o inconscientemente, todo investigador y en todo momento, ya que la mente humana es, por su propia naturaleza, interpretativa. En la misma dirección, Heidegger (1974), citado por Martínez, (*Op. cit*), afirma que:

La hermenéutica, no es un método que se puede diseñar, enseñar y aplicar, más tarde por los investigadores. Sostiene que el ser humano es ser interpretativo, porque la verdadera naturaleza de la realidad humana es interpretativa. Por tanto, la interpretación es el modo natural de ser de los seres humanos (p: 107)

Partiendo de lo expuesto anteriormente por el autor, se asume que el ser humano por naturaleza es interpretativo, es decir, busca comprender y entender realidades de contextos y ejes de interés. En ese sentido, el proceso se inicia desde la aparición de la idea que permitió reflexionar y aplicar la comprensión e interpretación a las fuentes bibliográficas consultadas en las áreas temáticas de interés. En particular, para el desarrollo de la construcción teórica (producción), se conjugan las etapas así:

- Etapa inicial, consistió en conocer y explorar todo el conjunto de fuentes de interés para responder a los propósitos planteados.

- Técnica empleada, referida a discriminar, seleccionar, clasificar, sintetizar, y ordenar la información. Se realiza arqueología heurística sobre la base de la literatura especializada en la temática abordada “*Valor del Trabajo en el ámbito Organizacional: Mirada al Contexto Venezolano*”.
- Etapa de análisis, conlleva la comprensión e interpretación de la información precedente y direccionada a los tópicos planteados, y finalmente.
- Etapa de construcción, se refiere a la vinculación y articulación de los conocimientos, es decir, la acción de construcción y producción del documento definitivo.

En resumida cuenta, la revisión documental permitió realizar el arqueología heurística de las fuentes, que guiaron la investigación. Lo antes expuesto produjo la obtención de mayor cantidad de información que enriqueció el trabajo propuesto.

Consideraciones finales

Desde el mundo de vida, se asume que el trabajo juega un papel crucial en la conducta humana y en la definición de la economía de la sociedad venezolana, debido a que el trabajo es la fuente del accionar humano y es el modo de responder a las necesidades y a las aspiraciones individuales de la sociedad. El trabajo significa todo tipo de acción realizada por el hombre con el cual contribuye al bien común, a su vez es una vía para la realización personal.

Desde lo social, el trabajo ofrece una forma de definir a las otras personas y a nosotros mismos y lo valoramos en función a la profesión, ocupación y funciones desempeñadas por cada persona. El trabajo se convierte en una parte significativa de nuestra propia identidad y de la identidad de los demás; de allí que la vida del hombre gire en torno al trabajo, pues todo lo

Valor del trabajo en el ámbito organizacional: mirada al contexto venezolano

que él hace se traduce en ideas o en obras concretas.

Acerca de los valores vinculados con el trabajo, se asocian con los valores personales de acuerdo a los intereses y necesidades de cada persona. Entre ellos, se enuncian: respeto, dignidad, amistad, honestidad, salud, éxito profesional, responsabilidad, valentía, perseverancia, paciencia, tolerancia, serenidad, generosidad, lealtad, esperanza, sabiduría, trabajo, felicidad, prestigio entre otros.

Los valores personales difieren de un individuo con respecto a otro, en virtud de que están presentes a través de la conciencia y la razón de cada uno, así mismo, los valores también giran en el núcleo de las decisiones éticas. En atención a los nuevos valores hacia el trabajo, destaca en el estudio el elemento de la movilidad externa, el cual es el desplazamiento del personal de una organización bien sea dentro o fuera del país en busca de nuevos horizontes.

En la actualidad la movilidad más recurrente es hacia otro país, por los efectos de la crisis desde las principales dimensiones en cuanto a lo político, económico, social y cultural que se vive en Venezuela.

En lo referente a la cultura del trabajo en Venezuela, se pudo apreciar con la investigación, que con el devenir de los tiempos la cultura hacia el trabajo ha venido desmejorado notablemente, como consecuencia de la realidad país y del entorno en donde nos encontramos inmersos; lo anterior trae como consecuencia que el comportamiento de una parte de los trabajadores venezolanos hacia el trabajo ha variado, con marcada tendencia hacia lo negativo, en donde se distingue: a) escaso interés por retener un trabajo digno, acorde a su preparación, formación y calificación; contrariamente algunos individuos se han acostumbrado a esperar que el Estado les otorgue dádivas y con ello les satisfaga gran

parte de sus necesidades de subsistencia; b) una parte de los trabajadores venezolanos ha venido perdiendo la mística y el interés en el desempeño de sus labores, lo que ha sido tildado de supuesto desganado ante el trabajo sistemático; c) indisposición para realizar trabajos de calidad; d) baja observancia en acatamiento de los valores, principios y cultura organizacional, porque en algunos casos no se sienten identificados y comprometidos con el direccionamiento estratégico de la empresa.

Finalmente, la cultura del trabajo, engloba modos de vida, derechos fundamentales del ser humano, sistemas de valores, tradiciones y creencias. En sí la cultura encierra diversidad de expresiones partiendo de ello, se puede indicar que no hay ninguna manifestación de la conducta humana que no se encuentre inmersa en el ámbito cultural, en este orden de ideas, una de las manifestaciones de la cultura es el trabajo.

En fin, el valor del trabajo en el ámbito organizacional es una temática compleja, que se encuentra presente en las agendas socio-laboral y en la dinámica de la gestión del talento humano organizacional. Vivimos en un mundo de organizaciones en donde todo gira alrededor del trabajo. Es por ello, que se requiere seguir indagando sobre el tema en cuestión para dar cuenta sobre la vigencia de esta realidad en el país.

Referencias Bibliográficas

- Alfonzo, Ilis. (1994). Técnicas de investigación bibliográfica. Caracas, Venezuela:
- Barrios, Maritza. (2010). Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Briceño-León, Roberto. (1996). Los Valores y la Cultura del Trabajo en Venezuela. En la

- Cultura del Trabajo. Cátedra Fundación Sivena-Ateneo de Caracas. Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Caracas, Venezuela.
- De La Garza, Enrique. (2000). El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XXI. En De la Garza. (Ed). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. México: Editorial. Fondo de Cultura Económica.
- De la Vega, I. (2014). Inmigración Intelectual y General en Venezuela. Bitácora-e Revista Electrónica Latinoamericana de Estudios Sociales, Históricos y Culturales de la Ciencia y la Tecnología.
- Dolan, Shimon, Et al. (2003). La Gestión de los Recursos Humanos, preparando profesionales para el siglo XXI. España: Mc. Graw Hill.
- Dolan, Shimon y Martín, Irene. (2003). Los 10 Mandamientos para la Dirección de Personas. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000, S.A.
- Freites, Nelsón (2014). Rentismo, Cooperativismo y Cultura del Trabajo en Venezuela. En línea. Disponible. http://gumilla.org/biblioteca/bases/biblo/texto/SIC2014762_73-78.pdf. Consulta. 2017, Agosto 17.
- Heidegger, Martin. (1974). El Ser y el Tiempo. Madrid, España: Fondo de Cultura Económica.
- Neffa, Julio Cesar. (1990). El proceso de trabajo y la economía del tiempo. Contribución al análisis crítico de Marx, Taylor y Forsd. Argentina: Editorial. HVMA-NITAS.
- OIT. (1998). Las Normas Internacionales del Trabajo. Manual de Educación obrera. Ginebra.
- Martínez, Alejandra. Et. al. (2000). Sociología de las Organizaciones. México: Editorial. McGraw-Hill Interamericana de México, S.A.
- Martínez, Miguel. (2006). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. México: Editorial Trillas.
- Piñango, Ramón. (1991). La Fuga como Opción de Carrera ante las Limitaciones de la Organizaciones Venezolanas para aprovechar el Talento. Venezuela.
- Sierra, Restituto. (1988). Técnicas de Investigación Social: Teoría Y Ejercicios. Madrid, España: Paraninfo S.A.
- Somavía, Juan. (2006). Memorias del Director General. En línea. Disponible:<http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>. Consulta. 2017, Agosto 17.
- Suárez, M. Belkys. (2013). Incertidumbre en la Gestión del Talento Humano en el Contexto Venezolano. Artículo publicado en memorias de VIII. Congreso Nacional y II Internacional de la Universidad de Carabobo.
- _____ (2015). Las Almas del Oro Negro; Prácticas Laborales para el Decenio 2000 - 2010. Tesis Doctoral No Publicada. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- _____ (2012). Educar en Valores: Un Reto en la Gerencia Venezolana. Revista Educación en Valores (17), Valencia. Venezuela.
- _____ (2016). Éxodo Intelectual en el Contexto Venezolano. Libro Venezuela en la Mira de las Ciencias Económicas y Sociales, Encuentro de Saberes. Tomo V. Capítulo 118. Valencia, Venezuela.

Valor del trabajo en el ámbito organizacional: mirada al contexto venezolano

Unesco (1982). Cultura del Trabajo. Cuadernos de trabajo. N° 1. http://www.unescoetxea.org/dokumentuak/Cultura_desarrollo.pdf. Consulta. 2017, Agosto 17.

Uslar Pietri, Arturo. (1996). Los Venezolanos y el Trabajo. En la Cultura del Trabajo. Cátedra Fundación Sivensa-Ateneo de Caracas. Venezuela.

