



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES**  
**MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**



**TRABAJO CLÁSICO Y TRABAJO NO CLÁSICO COMO FUENTE  
GENERADORA DE NUEVOS PARADIGMAS SOBRE EL HECHO SOCIAL:  
Una perspectiva desde el discurso de los actores sociales implicados  
en Venezuela**

Tesis para Optar al Grado de Doctor en Ciencias Sociales,  
Mención Estudios del Trabajo

Autor:  
Francisco Rodríguez  
C.I. V- 4.875.136  
Tutor:  
Dr. Ernesto López  
C.I. V- 5.220.617

**Línea de Investigación:** Evolución reciente de las regulaciones en las relaciones  
trabajo y seguridad social

Bárbula, mayo de 2023



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCION ESTUDIOS DEL TRABAJO**



**TRABAJO CLÁSICO Y TRABAJO NO CLÁSICO COMO FUENTE  
GENERADORA DE NUEVOS PARADIGMAS SOBRE EL HECHO SOCIAL:  
Una perspectiva desde el discurso de los actores sociales implicados  
en Venezuela**

**Tesis para Optar al Grado de Doctor en Ciencias Sociales,  
Mención Estudios del Trabajo**

**Autor:  
Francisco Rodríguez  
C.I. V- 4.875.136  
Tutor:  
Dr. Ernesto López  
C.I. V- 5.220.617**

**Bárbula, mayo de 2023**



## ACTA DE DISCUSIÓN DE TESIS DOCTORAL

En atención a lo dispuesto en los Artículos 145, 147, 148 y 149 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 146 del citado Reglamento, para estudiar la Tesis Doctoral titulada:

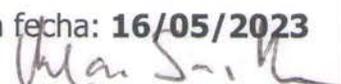
### TRABAJO CLÁSICO Y TRABAJO NO CLÁSICO COMO FUENTE GENERADORA DE NUEVO PARADIGMA SOBRE EL HECHO SOCIAL UNA PERSPECTIVA DEL DISCURSO DE LOS ACTORES SOCIALES IMPLICADOS EN VENEZUELA

Presentada para optar al grado de **Doctor en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo** por el (la) aspirante:

**RODRIGUEZ R., FRANCISCO J.**  
C.I. V- 4875136

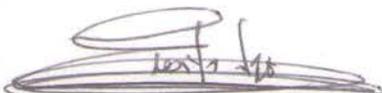
Habiendo examinado el Trabajo presentado, bajo la tutoría del profesor(a): Ernesto López C.I. 5220617, decidimos que el mismo está **APROBADO**.

Acta que se expide en valencia, en fecha: **16/05/2023**

  
**Dr. (a) Rolando Smith** (Presidente)

CI: 3.998.375

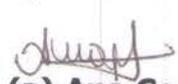
Fecha: 16 de mayo 2023



**Dr.(a) Ernesto López**

C.I. 5.220.617

Fecha: 16 de Mayo 2023

  
**Dr. (a) Ana Cordero**

C.I. 13.323.745

Fecha: 16 de Mayo 2023

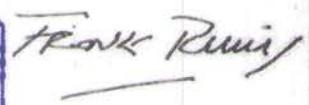


**Dr. (a) Hilarión Vegas**

DNI: 175861773

Fecha 16 de Mayo 2023



  
**Dr. (a) Frank Rivas**

C.I. 9.479.325.

Fecha 16 de Mayo 2023

TG-CS:75-22



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ÁREA DE ESTUDIOS POSTGRADO**  
**DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES**  
**MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**



**AUTORIZACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Ernesto López Villamizar, titular de la cédula de identidad N° V-5.220.617, en mi carácter de tutor del trabajo de Tesis Doctoral Titulado: **TRABAJO CLÁSICO Y TRABAJO NO CLÁSICO COMO FUENTE GENERADORA DE NUEVOS PARADIGMAS SOBRE EL HECHO SOCIAL**: Una perspectiva desde el discurso de los actores sociales implicados en Venezuela. Presentado por el ciudadano **FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ RIERA**, titular de la cédula de identidad N° 4.875.136, para optar al título de **DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Bárbula a los 7 días del mes de septiembre de 2022.

---

**Dr. Ernesto López Villamizar**  
**C. I. V – 5.220.617**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ÁREA DE ESTUDIOS POSTGRADO  
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES  
MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**



**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

En mi carácter de Tutor de la Tesis Doctoral titulada: **TRABAJO CLÁSICO Y TRABAJO NO CLÁSICO COMO FUENTE GENERADORA DE NUEVOS PARADIGMAS SOBRE EL HECHO SOCIAL: UNA PERSPECTIVA DESDE EL DISCURSO DE LOS ACTORES SOCIALES IMPLICADOS EN VENEZUELA**, Línea de Investigación: Evolución reciente de las regulaciones en las relaciones trabajo y seguridad social; presentada por el ciudadano: Francisco Rodríguez, titular de la cédula de identidad N° V-4.875.136, para optar al título de Doctor en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe, Aceptado en la Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Salud Área de Estudios de Postgrado, Doctorado en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo.

En Bárbula a los 7 días del mes de septiembre de 2022.

---

**Dr. Ernesto López Villamizar**  
C. I. V – 5.220.617

## **DEDICATORIA**

**A Francisco y María, mis padres y a mis hijos  
que han sido los motivos de inspiración  
para la culminación de este objetivo.**

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi Tutor Dr. Ernesto López  
Dr. Carlos Humberto Zambrano  
Dra. Yamile Delgado de Smith  
Dr. Rolando Smith Ibarra  
Dr. Enrique La Garza Toledo

En especial a mis amigos del doctorado por todas esas vivencias  
y apoyo incondicional que fue fundamental para culminar.

## ÍNDICE

	<b>Pág</b>
Dedicatoria	vi
Agradecimiento.	vii
Resumen.	xiii
Summary	xiv
Introducción	15
<b>CAPÍTULO I</b>	
Interpretación del momento actual...la realidad	20
Enfoque Neoclásico	28
Enfoque Marxista clásico.	29
Nuevas formas de trabajo.	40
Interrogantes orientadoras del estudio.	41
El propósito de la investigación.	42
Nuevos horizontes.	42
<b>CAPÍTULO II</b>	
Entre lo teórico y lo investigado.	44
Fundamentos epistemológicos	44
Acercamientos y postulados teóricos.	52
El trabajo y sus acepciones históricas	53
El trabajo y los cambios tecnológicos en la sociedad del conocimiento.	55
El Trabajo clásico y Trabajo no Clásico	58
El trabajo clásico	58
El trabajo no clásico	62
Trabajo Emocional	67
El trabajo estético	71

El trabajo cognitivo	72
El trabajo inmaterial	72
El trabajo del Cuidador	75
Nuevas modalidades de trabajo	79
Nuevos paradigmas sobre el hecho social del trabajo	83
Los actores sociales	84
El trabajo Post pandemia: aproximaciones	87
Teletrabajo	90
Covid 19. Trabajo vs Pandemia	93
Normativa legal del teletrabajo	95
Venezuela y una nueva forma de trabajo	98
El trabajo Oportunista	99
Características del trabajo oportunista	104

### **CAPÍTULO III**

Sendero metodológico	106
Enfoque, paradigma y escenarios investigativo	108
Características del método	109
Técnicas y análisis de datos	110
Unidad de análisis.	112
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	112
Triangulación de la información	115
Triangulación Metodológica	117
Descripción del trabajo de campo	118
Informantes claves del estudio	122

## **CAPÍTULO IV**

La naturaleza como brújula en terreno azaroso	133
Los códigos	161
Caso Venezuela	195

## **CAPÍTULO V**

Cavilaciones	206
Referencias	210

## **Anexos**

Entrevista experto N°1	230
Entrevista experto N°2	238
Entrevista empleadora	248
Entrevista supervisora	251
Entrevista trabajador informal	252
Entrevista trabajador formal	253

## **INDICE DE GRAFICOS**

Gráfico N°1: Configuración general del Trabajo no Clásico	66
Gráfico N° 2: Clasificación de las modalidades del trabajo	81
Gráfico N°3: Características de diferentes tipos de trabajos	105
Gráfico N°4 Esquema de la investigación	124

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla N° 1 Concepto de trabajo	33
Tabla N°2 Cronología de la Aparición de los fenómenos socio laborales	35
Tabla N°3 Clasificación Internacional de la situación del empleo	82
Tabla N°4 Elementos de las políticas socio laborales	87

Tabla N°5 Categorización profundidad del informante 1 línea 1 a 25	134
Tabla N°6 ídem informante 1 línea de 28 a 69	135
Tabla N°7 ídem informante 1 línea de 70 a 111	136
Tabla N°8 ídem informante 1 línea de 112 a 153	137
Tabla N°9 ídem informante 1 línea de 154 a 195	138
Tabla N°10 ídem informante 1 línea de 196 a 237	139
Tabla N°11 ídem informante 1 línea de 238 a 252	140
Tabla N°12 Categorización profundidad del informante 2 línea 1 a 32	142
Tabla N°13 ídem informante 2 línea de 33 a 74	143
Tabla N°14 ídem informante 2 línea de 75 a 116	144
TablaN°15 ídem informante 2 línea de 117 a 158	145
TablaN°16 ídem informante 2 línea de 159 a 200	146
Tabla N°17 ídem informante 2 línea de 201 a 242	147
Tabla N°18 ídem informante 2 línea de 243 a 284	148
Tabla N°19 ídem informante 2 línea de 285 a 304	149
Tabla N°20 Categorización profundidad del informante 3 línea 1 a 30	154
Tabla N°21 ídem informante 3 línea de 31 a 72	155
Tabla N°22 ídem informante 3 línea de 73 a 78	156
Tabla N°23 Categorización profundidad del informante 4 línea 1 a 16	157
Tabla N°24 Categorización profundidad del informante 5 línea 1 a 24	158
Tabla N°25 Categorización profundidad del informante 6 línea 1 a 32	159
Tabla N°26 ídem informante 6 línea de 33 a 53	160

## **ÍNDICE DE CUADROS**

Cuadro N°1 Clasificación internacional de la situación de empleo	82
Cuadro N°3 Código y categorización informante 1 del 1 al 18	163
Cuadro N°4 Código y categorización informante 1 del 19 al 41	164
Cuadro N°5 Código y categorización informante 1 del 42 al 52	165

Cuadro N°6 Código y categorización informante 2 del 53 al 76	166
Cuadro N°7 Código y categorización informante 2 del 77 al 101	167
Cuadro N°8 Código y categorización informante 2 del 102 al 127	168
Cuadro N°9 Código y categorización informante 2 del 128 al 148	169
Cuadro N°10 Código y categorización informante 2 del 149 al 151	170
Cuadro N°11 Código y categorización informante 3 del 152 al 173	171
Cuadro N°12 Código y categorización informante 3 del 174 al 184	172
Cuadro N°13 Código y categorización informante 4 del 185 al 190	173
Cuadro N°14 Código y categorización informante 5 del 191 al 198	174
Cuadro N°15 Código y categorización informante 6 del 199 al 224	175

## **ÍNDICE DE IMÁGENES**

Imagen N°1 Evolución del trabajo	176
Imagen N°2 Informante 1 trabajo y empleo	177
Imagen N°3 Informante 2 escasez de fuentes de trabajo	178
Imagen N°4 Informante 3 contratos indefinidos o informales	179
Imagen N°4 Informante 4 falta de empleo	179
Imagen N°5 Nuevas tecnologías en el trabajo	180



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES**  
**MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO**



**Línea de Investigación:** Evolución reciente de las regulaciones en las relaciones trabajo y seguridad social.

**TRABAJO CLÁSICO Y TRABAJO NO CLÁSICO COMO FUENTE  
GENERADORA DE NUEVOS PARADIGMAS SOBRE EL HECHO SOCIAL:  
Una perspectiva desde el discurso de los actores sociales implicados  
en Venezuela**

Tesis para Optar al Grado de **Doctor en Ciencias Sociales**,  
Mención Estudios del Trabajo

Autor: **Francisco Rodríguez**

C.I. V- 4.875.136

Tutor: Dr. Ernesto López

C.I. V- 5.220.617

## **RESUMEN**

Durante las últimas décadas se generaron cambios en lo social, en lo tecnológico y en lo científico a velocidad nunca imaginada. Creció la incertidumbre y se produjeron nuevas reglas no definidas del todo. Se establece forzosamente la reconfiguración de las relaciones sociales en todos los órdenes de la actividad humana. Cambian economía, cultura y esencialmente las formas en que las personas interactúan, trabajan y aprenden. Estas innovaciones impactaron el mundo laboral y exigen una transformación radical en el país, en las universidades y en todos los espacios sociales. El trabajador se ve irrumpido en sus áreas, quebrantando sus prototipos laborales y vitales. La inquietud investigativa se dirigió a configurar un corpus teórico/práctico de lo que acontece en el hecho social y laboral ante los inminentes cambios que sufre la sociedad, frente a la transformación del mundo laboral. El estudio se ubica en el paradigma cualitativo, epistemológicamente se ancla en la complejidad. La metódica se fundamenta en la fenomenología y la hermenéutica. Se sirven de la articulación de técnicas documentales sobre la era digital, mundo del trabajo y transformación del trabajo clásico, no clásico y una serie de inéditas ocupaciones surgidas a la luz de estos tiempos de tecnología y virtualidad inminente. El análisis de las entrevistas a profundidad, en un proceso cabal de categorización, triangulación y estructuración de la realidad emergente, permitió la construcción teórica, como aporte al hecho educativo en las universidades.

**Descriptor:** Trabajo clásico, nuevos paradigmas, complejidad, era digital, mundo del trabajo.

Bárbula, mayo de 2023



**UNIVERSITY OF CARABOBO  
FACULTY OF HEALTH SCIENCES  
DOCTORATE IN SOCIAL SCIENCES  
LABOR STUDIES MENTION**



**Research Line: Recent evolution of regulations in  
labor relations and social security.**

**CLASSICAL WORK AND NON-CLASSICAL WORK AS A GENERATING  
SOURCE OF NEW PARADIGMS ON THE SOCIAL FACT: A perspective  
from the discourse of the social actors involved**

**In Venezuela**

**Thesis to Opt for the Degree of Doctor of Social Sciences,  
Work Studies Mention**

Author: **Francisco Rodriguez**

C.I. V-4,875,136

Tutor: Dr. Ernesto López

C.I. V-5,220,617

**Summary**

During the last decades, social, technological and scientific changes were generated at a speed never imagined. Uncertainty grew and new rules were produced that were not completely defined. The reconfiguration of social relations is necessarily established in all orders of human activity. They change the economy, culture and essentially the ways in which people interact, work and learn. These innovations impacted the world of work and demanded a radical transformation in the country, in universities and in all social spaces. The worker is interrupted in his areas, breaking his labor and vital prototypes. The investigative concern was aimed at configuring a theoretical / practical corpus of what happens in the social and labor world in the face of the imminent changes that society is undergoing, in the face of the transformation of the world of work. The study is located in the qualitative paradigm, epistemologically it is anchored in complexity. Methodics is based on phenomenology and hermeneutics. They use the articulation of documentary techniques on the digital age, the world of work and the transformation of Classical, non-classical work and a series of unprecedented occupations that have arisen in light of these times of technology and imminent virtuality. The analysis of the in-depth interviews, in a thorough process of categorization, triangulation and structuring of the emerging reality, allowed the theoretical construction, as a contribution to the educational fact in the universities. Descriptors: Classic work, new paradigms, complexity, digital age, world of work.

Barbula, mayo2023

## INTRODUCCIÓN

*La libertad es, en la filosofía, la razón;  
en el arte, la inspiración;  
en la política, el derecho."  
Víctor Hugo*

Durante las últimas décadas se generaron cambios no solamente a en Venezuela, también en el mundo entero. Se notaron grandes variaciones, especialmente en lo social y en lo tecnológico, a velocidad nunca imaginada en nuestra historia. Esto hizo que se incrementa la incertidumbre y se produjeran nuevas reglas no definidas del todo. De esa forma, se establece forzosamente una reconfiguración de las relaciones sociales en todos los órdenes de la actividad humana. Cambió la economía, la cultura, y sustancialmente las formas en que las personas interactúan, trabajan y aprenden. Estas innovaciones han impactado el mundo del trabajo y exigen una transformación radical en los centros de salud, educativos y las universidades.

El presente estudio pretendió indagar para comprender la perspectiva de los nuevos empleos surgidos, a partir de las teorías del trabajo clásico y no clásico en Venezuela, desde la óptica de los actores y en las circunstancias actuales que prevalecen en el país.

Es interesante estudiar los nuevos tipos de trabajo que, de manera espontánea, se han venido creando y desarrollando en Venezuela, y tomando como referencia América Latina y el mundo en general, los cuales no se ubican en una clasificación de clásico o no clásicos, y no por ello dejan de ser importante y sustentables en el tiempo.

Resulta importante agregar un espacio sobre el trabajo de los migrantes venezolanos, producto del éxodo masivo que en estos tiempos se han incrementado, en países como Colombia, Ecuador, Perú y especialmente Chile por ser residencia temporal del investigador.

En tiempos de Pandemia del Covid 19, por vez primera muchos empleados trabajan desde su casa, en espacios habilitados digitalmente, generalmente en forma improvisada, y no limitada a una oficina tradicional. Sin embargo, para otros trasladar su vida laboral al internet no representa un mayor cambio, porque de alguna manera era su forma habitual de trabajo.

De igual manera, los que realizan trabajos colaborativos por encargo, de tareas basadas en la Web o la llamada “gig economía”, en la cual el mercado laboral en el que los contratistas e independientes reciben pagos por trabajos o tareas a tiempo parcial o completo, en este concepto el trabajo no es un lugar, es una tarea o actividad basada en la web, que puede realizarse desde cualquier lugar que permita la conectividad de internet. Se aplica al universo laboral, su concepto se refiere a trabajos ocasionales, esporádicos que duran poco tiempo; la persona contratada se encarga de una labor precisa. Esta “gig economy” nació en Estados Unidos hace algo más de una década.

Este naciente modelo, podría llevar a un inédito nivel de la organización del trabajo flexible y con la libertad que puede ofrecer el trabajo digital remoto, mejorando la oportunidad para colaborar, pensar crear y conectarse de forma productiva.

En Venezuela, además de los trabajos on line o remotos, surgidos de la situación de pandemia mundial, existen otros factores propios de la misma sociedad venezolana (la escasez de trabajos y recepción de su economía) promovieron la creación de variadas formas de trabajo, muchas veces producto de la imaginación del venezolano que ve una oportunidad de generar ingreso en principio como extra, pero luego se ha convertido en su ingreso principal. En Venezuela, además de los trabajos on line o remotos, surgidos de la situación de pandemia mundial, existen otros factores propios de la misma sociedad venezolana (la escasez de trabajos y recepción de su economía) promovieron la creación de variadas formas de trabajo, muchas veces

producto de la imaginación del venezolano que ve una oportunidad de generar ingreso en principio como extra, pero luego se ha convertido en su ingreso principal.

Entre esas labores se encuentran: Cuidadores de casas desocupadas, actividad generada por la migración de familias completas, que dejan sus viviendas desocupadas y tienen necesidad de un cuidador que realice las actividades de mantenimiento y vigilancia. Otra variante son los llamados “bachaqueros”. Son trabajadores “cotidianos” en momentos en los que la escasez y control de alimentos y productos por parte del gobierno, les permitió comercializar los productos de primera necesidad a precios elevados. Entre tantas labores insólitas y noveles se encuentran los “hacedores de colas o filas”. Se trata de individuos que se dedicaban a realizar desde tempranas horas de la madrugada, muchas veces desde el día anterior al evento, a tomar un turno que luego comercializaban o vendían al interesado por una cantidad de dinero. Esto normalmente se hacía frente a una entidad bancaria o comercial como las diferentes gamas de supermercados. Luego, cuando aparecía el interesado le pagaban una suma de dinero por el puesto guardado en esa fila.

Estas actividades laborales surgen y desaparecen de acuerdo a las circunstancias social, económica y política de la sociedad. En el caso en cuestión se precisa que la venezolana (la sociedad). Ello permitió al investigador definir tales oficios como un concepto nuevo de trabajo denominado **“Trabajo Oportunista”**.

A través de la hermenéutica se pretendió llegar a fundamentos ontológicos de la investigación, la cual estuvo enmarcada bajo la perspectiva cualitativa, en la que se utilizaron estrategias que permitieron revelar información pertinente y de calidad a través de fuentes primarias, constituidas en los espacios en que se estudió, se realizaron entrevistas abiertas a expertos en el estudio, así como a actores sociales que arrojaron importantes detalles para este estudio.

La investigación se realizó a través de una descripción y análisis de los postulados teóricos que involucran la situación a estudiar. Los datos obtenidos de las fuentes primarias, los actores sociales ya sean trabajadores, empleadores y expertos teóricos fueron contrastados con los fundamentos epistemológicos para indagar sobre las nuevas formas de Trabajo Clásico y Trabajo No Clásico. De allí que el trabajo investigativo realizado se configuró en cuatro capítulos.

**Capítulo I. Interpretación del momento actual. La realidad.** En este se hizo una descripción de la situación a estudiar, teniendo como eje central la creación de nuevas formas de trabajo no clasificados y descrito en los enfoques tradicionales ya conocidos. Al final se presentó la interrogante del estudio que condujo a la investigación, el propósito que se buscó con las estrategias utilizadas y la justificación del mismo.

**Capítulo II. El sendero metodológico.** Se planteó desde los distintos enfoques, paradigmas y escenarios investigativos, definiendo las unidades de análisis a estudiar, las técnicas de recolección de datos y la característica del método, así como los resultados.

Para Hernández, citado por Cáceres, Pablo (1994) “las unidades de análisis representan los segmentos del contenido de los mensajes que son caracterizados e individualizados para posteriormente categorizarlos, relacionarlos y establecer inferencias a partir de ellos”. Algunas veces a esa unidad de análisis se le designa, “unidad de registro”, es decir, la unidad de contenido significativo dentro del

documento que servirá para extraer resultados. Así es referido por el mismo Briones, 1988b, en el texto citado anteriormente.

**Capítulo III. Entre lo teórico y lo investigado.** Se encuentra representado en los hacedores de conocimientos. Son los actores sociales que participan en la investigación: Los trabajadores informales y trabajadores formales, los empleadores, además de los expertos teóricos, previos a la misma que contribuyen a la creación de nuevo conocimiento; a su vez se presentaron las principales teorías con sus referentes históricos y el inicio de muchas otras relacionadas con el trabajo clásico y no clásico; lo cual permitió diferenciar e identificar nuevas formas de trabajo en la sociedad actual. El investigador precisó sólo aquellas que generaron valor a la investigación.

**Capítulo IV.** Es un capítulo realmente fundamental pues representa el planteamiento y análisis de la información arrojada por parte de los expertos consultados.

**Reflexiones finales:** Estas reflexiones se presentaron como resultado de lo encontrado y analizado. condujo a una propuesta teórica denominada por el investigador como **El Trabajo Oportunista**. Esto viene acompañado de la epistemología de lo encontrado, presentándose los datos y los factores que promueven la creación de los trabajos oportunistas, bajo la visión de los expertos y el discurso de los actores sociales, por supuesto de la interpretación hermenéutica del investigador centrada en el análisis de contenido.

## CAPÍTULO I

*El espíritu colectivo es el aire que habitamos,  
y está forjado con la aleación de dos elementos:  
las palabras y las imágenes. De las dos mezcladas en  
cualquier proporción, están constituidos los espacios comunicativos:  
sus límites, sus tránsitos, sus interiores, su gente,  
sus actividades y sus objetos.*

*Pablo Fernández Christlieb*

### INTERPRETACIÓN DEL MOMENTO ACTUAL

#### La realidad

En el campo de los estudios sociales la discusión sobre la categoría central y el trabajo como hecho social, ha tejido muchas interpretaciones. Considerables han sido las construcciones argumentativas que los profesionales de diversas áreas disciplinares han aportado para esclarecer la vigencia del término trabajo. Esto debido entre muchas razones a que desde la perspectiva clásica el trabajo se asoció a la modelística Físico-matemática que se impuso en el debate planteado respecto a la búsqueda de claridad en las concepciones que el vocablo “trabajo” adoptó en las doctrinas sociológicas o en los compartimentos científicos asociados a la idea fuerza del trabajo como entidad socializadora por excelencia, que puso su acento en la emancipación de las personas a través de las llamadas relaciones de trabajo.

No obstante, el esfuerzo se pone en evidencia, en el estado del arte constitutivo del arqueo genealógico de esta categoría, como método del análisis del discurso. A través de este método podemos recoger información y registrarla en forma sistemática. Eso permite observar orientaciones conceptuales que configuran rutas de información de los sistemas teóricos que sirven de soporte al estudio analítico o interpretativo de las connotaciones sociales del trabajo. Desde la idea fuerza de su conceptualización se abren

brechas para revelar que no siempre el concepto de trabajo clásico (Neffa, 1999), o el de trabajo no clásico (De la Garza Toledo, 2006) se refieren ciertamente a la noción que debería posicionarse hoy en el contenido, alcance y extensión del mismo concepto trabajo.

En este plano, la carga arqueológica sobre el saber poder (Foucault, 1998) contenido en el categorial trabajo, remite a pensarlo tal como ya lo advirtiera Noguera (2002) al discutir la noción “de la valorización y la de desprecio” del trabajo. Esta postura coloca la mirada en tres ejes conceptuales complementarios de los denominados conceptos “amplio y concepto reducido, productivismo frente a anti productivismo” como instancias regulatorias del alcance de tal concepto. Al respecto el autor citado recalca que:

Como es bien sabido, en la actualidad se desarrolla en los países capitalistas occidentales, una compleja discusión, académica y política, sobre los cambios que se están produciendo en la realidad laboral; esta discusión incluye temas sumamente variados, que hacen referencia al sentido del trabajo, la supuesta «crisis de centralidad» del mismo, las formas no mercantiles de trabajo, los cambios en el trabajo asalariado y en la organización social de la producción, las consecuencias de esos cambios en la estructura social, las propuestas políticas de reducción del tiempo laboral o de disociación de trabajo y renta. (p. 143)

Como se puede inferir, no es sólo el contenido del concepto lo que preocupa a los estudiosos del trabajo. Son los cambios que se están produciendo de manera rápida y radical en el mundo real del trabajo y en las construcciones de la realidad a la que dan lugar las transformaciones, desde la dinámica socioeconómica hasta los aportes de las ciencias.

Referencia de ello lo tenemos en áreas disciplinares como las nanotecnologías, la robótica, las telecomunicaciones, informática y otros campos en los cuales el quehacer humano alcanza dimensiones de complejidad que lo alejan de la noción acuñada del trabajo humano.

De igual manera el autor citado, plantea:

El concepto amplio es el que abarca las dimensiones que van más allá de la racionalidad instrumental, esto es, el que puede considerar el trabajo no solo como producción instrumental de valores de uso, sino también, al mismo tiempo como medio de solidaridad social y autorrealización personal, el concepto amplio tiende así a las tres dimensiones o racionalidades que pueden estar presente en la acción humana, cognitivo-instrumental, práctico-moral y estético – expresiva. (p.147)

De allí que, la dimensión cognitiva-instrumental, consistiría en la búsqueda de resultados según criterios de eficacia y eficiencia, corresponde a la producción de valores de uso.

Por otra parte, la práctica moral, considera el trabajo como un deber social, aplicando solidaridad y creando vínculos sociales. La dimensión estética-expresiva, implica la autorrealización personal a través del trabajo.

La tercera clasificación: es el productivismo vs anti productivismos en relación con el trabajo. En esta clasificación, el productivismo se puede considerar en los siguientes supuestos: la producción es prioridad, equipara toda producción económica con la actividad humana y considera a la actividad mercantil como único modelo posible de producción de bienes y servicios.

Por último, la centralidad vs no centralidad del trabajo. De acuerdo al autor, citado con anterioridad, la centralidad tiene que ver con la centralidad social y cultural, con las estructuras básicas de las instituciones sociales y la vida de los individuos. El trabajo siempre será central, por cuanto es una necesidad material para la subsistencia del género humano, también la subdivide en centralidad descriptiva y centralidad normativa.

Cabe destacar que algunos definen el trabajo como la ejecución de tareas que conllevan un esfuerzo físico y mental. El fin de llevar a cabo estas tareas es producir

bienes y servicios, que satisfagan una necesidad humana; y a cambio de la obtención de estos bienes o servicios se adquiere un medio de subsistencia. También se puede definir como acción realizada por seres humanos que implica un gasto de energía encaminado hacia un fin material o inmaterial. Tiene su origen o motivación en la insatisfacción, en la necesidad de la existencia por parte de quien lo realiza.

El trabajo como actividad humana implica acciones en cuanto a la transformación de la naturaleza y la construcción de la realidad social. Ello implica una acción social, una realización de actividad, unos resultados y la interrelación laboral.

El empleo, por otro lado, hace referencia a la actividad económica en la que una persona lleva a cabo una tarea específica. Esta es remunerada de acuerdo con las capacidades físicas o intelectuales del individuo. Un empleo es un trabajo, pero un trabajo no siempre es un empleo.

De allí que el trabajo es la representación de todo esfuerzo que una persona realiza. Este puede o no ser remunerado, depende de cada situación específica.

Sin embargo, el empleo es el trabajo que se lleva a cabo y es remunerado económicamente, este término va ligado muy de cerca al de desempleo.

Como puede notarse, la actividad laboral ha tenido una evolución significativa en su concepción, desde la antigüedad. En Egipto, por ejemplo, el trabajo era realizado por los esclavos. Ellos no eran considerados ciudadanos, quedando esta categoría sólo para determinadas personas y sacerdotes, quienes dedicaban su existencia a la creación, desarrollo individual y cultural.

Aristóteles, consideraba la actividad laboral como algo innoble y degradante. La consideraba sólo destinada a los esclavos. Afirmaba que todas las actividades

manuales carecen de nobleza y oprimen la inteligencia. Él reivindicó a todos los ciudadanos que no disponían de tiempo suficiente para la contemplación tales como los comerciantes, artesanos y campesinos. La riqueza estaba sustentada en la propiedad rural que garantiza la libertad personal y proporcionaba privilegios al clero y a la nobleza, igual posición con respecto al trabajo, asumió tanto Grecia como Roma.

De allí que, el trabajo era considerado como algo penoso, pero necesario para la subsistencia humana. Se realizaba en un tiempo limitado dentro de la jornada, así como las necesidades humanas son finitas. Era una actividad personal, pero se realizaba de acuerdo a las necesidades sociales (grupos, tribus, familia), privaba la dimensión colectiva sobre la individual: “los individuos en tanto tales no habían irrumpido todavía como actores de la historia”. (15)

Con la revolución industrial, se producen cambios importantes en la concepción del trabajo, la división del trabajo, y la industrialización, lo cual trajo como consecuencia la especialización del trabajador y su traslado a trabajar en la fábrica, que en cierta medida le permitía desligarse de la familia.

En la segunda mitad del siglo XX, el trabajo entra en crisis. Se acusa un cuestionamiento de la centralidad del trabajo (Offe, 1984). Se presentan condiciones de flexibilidad en el trabajo (De la Garza, 2003), que no satisfacen la obtención de un empleo digno para la mayoría.

Para Hanna Arendt (1958) hay contradicciones dentro de la realidad del trabajo, ya que refiere que hay diferencia entre labor y trabajo. La primera es una actividad de subsistencia, y la segunda es una actividad creadora. La labor corresponde a un esfuerzo, casi doloroso, para satisfacer las necesidades de subsistencia. El trabajo refiere un esfuerzo de nuestras manos que fabrican variedad de cosas que constituyen el artificio humano.

El trabajo como concepto, debe observarse bajo dos dimensiones: una subjetiva y otra objetiva, el trabajo físico implica un desgaste de energía, involucrando en ello la

intervención intelectual. Sin embargo, el trabajo intelectual, resulta extremadamente abstracto frente a las complejidades del aspecto subjetivo del trabajo. La objetividad implica al sujeto, cliente o usuario. El aspecto subjetivo del trabajo implica conocimiento, pero también valores, sentimientos, ética, formas de razonamiento y discursos.

Otro aspecto importante del trabajo es que está asociado a la producción inmaterial, según De La Garza, (2001)

La producción inmaterial es aquella en la que el producto que no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto.

Esta comprensión del proceso económico se relaciona directamente con el acto mismo de la producción al productor con el consumidor-cliente, complejizando las relaciones sociales de producción al hacer intervenir a un tercer sujeto de manera inmediata en el proceso de producción junto al trabajador y su patrón. Son los casos de los servicios de salud, los educativos, los de esparcimiento, los de viajes, entre otros. En una parte de la producción inmaterial el objeto material sigue siendo importante, sin embargo, el proceso completo implica la participación directa del consumidor en al menos una parte de la producción del servicio. (p.15)

El trabajo tiene una importancia vital en la vida del hombre, siendo la centralidad descriptiva un debate entre el idealismo y el materialismo de la sociedad. La normativa, por su parte, se refiere a las cuestiones éticas y políticas del trabajo, su importancia sociocultural y sus beneficios sociales.

Para Marx, (1975) “el valor de la fuerza de trabajo, al igual que el de toda otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo necesario para la producción, y por tanto también para la reproducción de ese artículo específico” (p. 207). Bajo esta perspectiva marxista, la producción social, descansa principalmente en el trabajo humano. El trabajo social de producción seguirá siendo la principal actividad del individuo y es por este que el permanecerá integrado y pertenece a la sociedad, dentro

de la cultura proletaria (enfoque marxista), el valor social no será efectivamente reconocido, cuando la sociedad constriñe a los individuos a trabajar como autómatas, sin reconocer la importancia de su realización humana.

Es por ello que, siendo el trabajo una razón en la cual el individuo como productor y ciudadano es desposeído de todo poder real sobre las decisiones y las condiciones de producción, la cual moldea su vida tanto personal como laboral. Esta situación lo lleva a buscar compensaciones en el ocio.

Recordemos esta afirmación de Fromm (1975):

Si las compensaciones ofrecidas en el ocio se convirtieran en un pretexto para justificar la organización autoritaria y opresiva del trabajo (y de la sociedad) por lo cual es motivada esa búsqueda de compensaciones. (p.145).

Desde esta visión, la búsqueda de las compensaciones debería ser tolerada y alentada por la organización de la sociedad, siendo el primer paso para la liberación del trabajador. Por ello, si el trabajo excluye la iniciativa, la responsabilidad, el agrupamiento, la colaboración voluntaria y los intercambios libres entre los individuos, el florecimiento de sus facultades y su autonomía, el individuo no podrá reconocerse en sus relaciones sociales, ni en la sociedad más de lo que puede reconocerse en el trabajo social que esta exige de él.

No obstante, algunos teóricos como Habermas (1999), sostienen que se puede mantener una postura que defiende que “ni el trabajo puede o debe ser el vínculo central de la sociedad, ni la racionalidad instrumental tiene porque ser la única que estructure el trabajo”.

Durante el siglo XX, las relaciones clásicas de trabajo cambiaron progresivamente de manera significativa, las relaciones de trabajo, sus actores particulares y colectivos. A partir de allí, surgen en América nuevos movimientos sociales. El trabajo comienza a perder fuerza, la sociedad del trabajo entra en una crisis, un cuestionamiento de la centralidad del trabajo (Offe, 1984), la certidumbre de la incertidumbre (Beck, 1989) y la flexibilidad y fragmentación de la sociedad Post

moderna (De la Garza, 2003). No se logra satisfacer la promesa del pleno empleo, del empleo digno y el modelo de la centralidad deja de explicar la realidad laboral.

Para De la Garza (2011).

Las organizaciones tradicionales de los trabajadores asalariados decían en casi todo el mundo, nuevos movimientos sociales aparecían a partir de la década de los ochenta (nuevo indigenismo, coccaleros, caceroleros, los sin tierra, entre otros). Una parte de estos sujetos no tenían aparente relación con el mundo del trabajo, pero otros sí se relacionaban con éste, aunque no en la forma clásica de la relación entre el capital y el trabajo, como son los movimientos de vendedores ambulantes por defender su lugar de trabajo, o de los taxistas piratas por su fuente de empleo o de los microbuseros por las rutas. (p.11)

Es por ello que la sociedad moderna, plantea dos enfoques del concepto trabajo, uno neoclásico que lo define como asalariado, el que se compra y se vende por un salario, y otro fue el marxista clásico, para la cual el concepto de trabajo no quedaba restringido al asalariado y se reconocía como trabajo a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no sólo con la generación de valores de cambio.

Uno de los planteamientos de la sociedad moderna, es definir con mayor exactitud el concepto de trabajo, el cual a través de tiempo ha evolucionado, a la par de la sociedad moderna. A partir de la industrialización, el trabajo artesanal permuta a un trabajo industrial, el cual revolucionó su forma al igual que la sociedad en la que se desarrolló.

Considerables estudios, han tratado de conceptualizar el trabajo, desde perspectivas distintas. Sin embargo, con la entrada del siglo XXI, nuevas formas de trabajo se han desarrollado, a la par del desarrollo cibernético que marca indiscutiblemente estas dos décadas de comienzos del siglo. Por ello, es significativo conocer epistemológicamente, las nuevas formas de trabajos emergentes que germinaron con la tecnología y los avances del milenio, siendo diferentes a las maneras

clásicas y no clásicas de trabajo conocidos y referidos por diferentes autores. Al mismo tiempo, a través de la hermenéutica se podrán interpretar las perspectivas de los actores involucrados en las relaciones laborales actuales.

### **Enfoque Neoclásico**

Alfred Marshall (1962), miembro de la Escuela inglesa y particularmente en la Universidad de Cambridge, establece la determinación del nivel de remuneraciones siguiendo el esquema Walrasiano (el salario tiende a fijarse esencialmente en el nivel de su productividad marginal), pero también reconoce cierta especificidad del mercado de trabajo:

Cuando el obrero teme tener hambre, su necesidad de dinero (su utilidad-límite para él) es muy grande, y si al comienzo hace una mala transacción y se emplea a cambio de salarios poco elevados, esa necesidad de dinero permanece siendo considerable y puede llegar a continuar a vender su trabajo a un bajo precio. Este es el caso más probable, porque mientras que la ventaja del mercado está muy bien distribuida entre las dos partes en el mercado de mercancías, en un mercado de trabajo, por el contrario, se encuentra más bien del lado de los compradores que de los vendedores.

Eso es lo que explica “la objeción instintiva que las clases obreras han levantado contra el hábito de algunos economistas, en particular de los que pertenecen a la clase de los empleadores, de tratar al trabajo simplemente como una mercancía y considerar al mercado de trabajo como algo que es totalmente similar a otros mercados” (Marshall, 1962).

Marshall fue el neoclásico que se enfocó en problema del tiempo, como principal causa de la dificultad que encuentran las investigaciones económicas, introduce el pensamiento neoclásico entre el corto y el largo plazo relativos a los cambios a la población y al capital tanto a los factores de producción como en el comportamiento del consumidor.

Para los Neoclásicos los medios de producción son igualmente productivos, la mayor eficacia en la producción generalmente está ligada al incremento y/ o a la mejora

de los medios de producción, siendo esta idea para ellos (neoclásicos) una justificación de la ganancia capitalista.

Por esa situación, en la productividad utilizan dos conceptos: productividad multifactorial y productividad del trabajo, la multifactorial aborda la eficacia en la utilización de los recursos y con la productividad del trabajo analizan el problema del consumo.

### **Enfoque Marxista clásico**

Según De La Garza, (2012), por trabajos clásicos no habría que entender necesariamente los que fueron o son mayoritarios en la población ocupada situación que nunca fue cierta para los países subdesarrollados, sino aquellos que fueron considerados en la teorización e investigación empírica como la línea principal de evolución del trabajo (industrial, fordista, estable, regulado).

De allí que existe una perspectiva sobre el concepto de trabajo clásico. Es ordenador, mantiene el control sobre los procesos del trabajo, control de tiempos, métodos, movimientos, de tiempos de intervención, de herramientas, de equipos, de ritmo, de calidad y de productividad.

Incuestionablemente, es un concepto controvertible en la sociedad actual. Especialmente en países en vía de desarrollo, porque de asumirse esos conceptos, la mayoría de las actividades realizadas por el hombre serían labor y no trabajo.

Desde la sociología la perspectiva de Marx (1867) el trabajo lo define en término de un proceso entre la naturaleza y el hombre, que regula y controla mediante su propia acción un intercambio productivo.

Le da sentido político y económico a este intercambio desde el interés del capitalismo, el cual convierte el trabajo en castigo. El trabajo crea valor de uso. Tal aspecto es una condición necesaria, independiente de las formas de la sociedad, para la existencia de la raza humana. (Marx, 1867/ 1967: 42-43).

También sobre el trabajo expresa lo siguiente:

El trabajo es...un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre medio regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural mismo como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitan en ella y sujeta a su señorío el juego de fuerza de la misma.

(Marx, 1867/1967: 177).

De lo anterior, se explica que, para Marx, el concepto de trabajo implica la apropiación, la objetivación y la plena expresión del potencial humano. El trabajo en la sociedad capitalista adopta ciertas formas pervertidas y se reduce a un medio para ganar dinero y por lo tanto el trabajo no equivale a trabajo, actividad y creatividad.

Sin embargo, Durkheim (1982), en su análisis “La división del trabajo social”, plantea dos tipos de ideales de sociedad: Un tipo primitivo que está caracterizado por la solidaridad mecánica con una estructura social indiferenciada con poca o ninguna división del trabajo, el otro más moderno caracterizado por la solidaridad orgánica, con una mayor y más refinada división del trabajo.

Para Durkheim, la división del trabajo es un hecho social, que indica el grado en que las tareas se han especializado. En las sociedades primitivas las personas tienden a realizar muchas tareas y gran número de responsabilidades.

La sociedad primitiva, según Durkheim caracterizada por la solidaridad mecánica, se mantiene unificada debido a que sus miembros tienen aptitudes y conocimientos similares, donde todos están implicados en la realización de actividades parecidas y responsabilidades semejantes. La familia primitiva estaba encabezada por

el padre cazador y proveedor. La madre se ocupaba de la comida y eran autosuficientes. Sin embargo, como las tareas suelen parecerse entre sí, hay mayor competencia entre sus miembros.

Por otro lado, la sociedad determinada por la solidaridad orgánica, se mantiene unida debido al hecho de que tienen diferentes tareas y responsabilidades. Cada miembro de la sociedad realiza una gama de tareas relativamente pequeña y necesita de otras muchas para poder vivir. Como hay una diferenciación del trabajo entre las personas se permite mayor cooperación y un mayor apoyo en la base del recurso.

Un aspecto relevante a destacar, de la división del trabajo de Durkheim, es la densidad dinámica. La misma hace referencia a la cantidad de personas de una sociedad y al grado de interacción entre ellas: Ni el aumento de la población ni el de la interacción constituyen un factor relevante para el cambio social.

Un aumento de la cantidad de personas, más un aumento de su interacción, conducen a la transición de la solidaridad mecánica a la orgánica (densidad dinámica). El nacimiento de la división del trabajo permite a las personas y a las estructuras sociales, creadas por ella, una convivencia y armonía en lugar de los conflictos. Además de ofrecer una mayor eficacia y eficiencia en el aprovechamiento de los recursos.

Otra visión del trabajo, constituye lo expresado por Weber (1922) “es un servicio humano de naturaleza económica orientado por disposiciones”. También en su obra **La ética protestante y el espíritu del capitalismo** (1904) donde enuncia la relación entre la religión y el capitalismo. En ella vincula dos sistemas de ideas que se tocan íntimamente. Para él, el espíritu peculiar (protestantismo) hizo posible la existencia del capitalismo. Con ello rechazó la teoría de que el capitalismo se desarrolló debido al instinto adquisitivo, ya que dicho instinto siempre ha existido y aún así no ha originado capitalismo en otros escenarios.

Otra interesante observación de Weber, es que en los países cuyos sistemas religiosos están mezclados, los líderes del sistema económico, dueños del capital y

trabajadores altamente calificados además del personal tecnológico y comercial más preparado son protestantes. Ello indica que el protestantismo es una causa determinante en la elección de esas profesiones, contrario a otras religiones que, según Weber, han fracasado en la producción de sistemas ideológicos que impulsan a los individuos hacia esas vocaciones. Weber (1994) resumió su postura con relación al capitalismo así:

La valoración religiosa del trabajo incesante, continuado y sistemático de la profesión, como medio ascético superior y como comprobación absolutamente segura y visible de regeneración y autenticidad de la fe, tenía que constituir la más poderosa palanca de expansión del espíritu del capitalismo. (pàg.:172)

Al comparar China con el mundo occidental, Weber reconoce que ambos tenían un desarrollo previo al capitalismo, solo que China fortalecía las propiedades de tierra pequeñas y aisladas. Tenía una economía basada en el hogar más que en el mercado. La producción agrícola se mantuvo en manos del campesinado, la producción industrial en manos de los artesanos.

En los trabajos no clásicos, ubicamos varias categorías. Entre ellas procesos de generación de servicios en los que el cliente, derechohabiente/ usuario está implicado en el propio proceso de producción, consecuentemente, en el control sobre el proceso. Así, tenemos los trabajos desterritorializados como la venta a domicilio. Obviamente, estos subvierten los conceptos de jornada de trabajo y de espacio productivo; la producción meramente de símbolos, como la generación de espectáculos públicos o de software. Además, interviene otro elemento, que no es obrero, ni empleador en el propio proceso de cómo se produce y por ello el desarrollo de las grandes ciudades modernas como en los centros capitalistas occidentales no se desarrollaron, a causa de la lealtad a los símbolos y su autonomía, lo cual no pudo controlar el gobierno.

El enfoque económico y el socio demográfico del mercado de trabajo, es el que más ha desarrollado estudios de los trabajos no clásicos, tanto antiguos como

modernos. Este enfoque, incluye los conceptos de informalidad, de precariedad, de exclusión, de riesgo, de trabajo no decente.

Nuevamente, no siempre incluye todos los trabajos no clásicos, por ejemplo, un trabajo de compra-venta de fuerza de trabajo por un salario. No obstante, visto en su globalidad en la compra-venta de fuerza de trabajo, influyen las trayectorias laborales y éstas pueden implicar trabajo asalariado o no. De la misma manera, el encuentro entre oferta y demanda de trabajo puede ser enfocado como una construcción social de vendedores y compradores de trabajo con intervención de otros actores como la familia o el Estado.

El enfoque de la regulación del trabajo, que implica las relaciones industriales, administración, sociología, ciencia política, tiene que ver con la construcción de las reglas de cómo trabajar en la sociedad, en la empresa o un lugar de trabajo. Los actores clásicos son los sindicatos, empresarios y el Estado.

Sin embargo, en el trabajo no clásico surgen cuestiones importantes, como los derechos de los derechohabientes, usuarios, clientes frente a trabajadores y empresa; las reglas escritas o no para los trabajos no asalariados.

Observemos la evolución del concepto de trabajo en la siguiente tabla:

<b>CONCEPTOS DE TRABAJO</b>	
<b>Concepto heleno</b>	Actividad degradante reservado a los esclavos y las mujeres
<b>Concepto romano</b>	Herederero del concepto heleno: distinción entre labor(actividad penosa, fastidiosa) y obrar (actividad creativa, artística)
<b>Concepto judeocristiano</b>	Ambivalencia entre castigo y virtud

<b>Concepto medieval</b>	Autorrealización del hombre, actividad moral de purificación y servicio a Dios. Vocación.
<b>El calvinismo</b>	Actividad de dignificación .única de legitimación de la riqueza
<b>La ilustración</b>	
<b>La Revolución Industrial</b>	Factor de producción distinción entre trabajo y empleo.

**Fuente:** Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Kohler/ Martin 2007.

En la modernidad temprana se distinguen seis características que definen el trabajo:

- Un reparto desigual del trabajo, debido a factores climáticos (estaciones climáticas), factores culturales e inclusive religiosos.
- La línea de separación entre trabajo y ocio es imprecisa, por las actividades festivas y laborales de las comunidades las cuales están integradas.
- El trabajo era personalizado, dependía de la capacidad y cualidad de cada individuo
- El trabajo predominante era el taller y el trabajo familiar.
- Existían trabajadores eventuales que hacían cualquier actividad y eran un sector migrante.
- No existía una relación entre el trabajo y la acumulación de riqueza.

Con la llegada de la revolución industrial, la secularización del trabajo como factor de producción en la máquina industrial adquiere una nueva dimensión que involucra tiempo y división del mismo. La revolución industrial establece una diferenciación entre trabajo y empleo, dando a este último una categoría superior y de

prestigio: “solo con la revolución industrial el trabajo irrumpe en el campo de lo económico” (Cotta, 1997).

A partir de ese momento, comienzan a presentarse diversos intereses por parte de las escuelas del pensamiento económico, los clásicos, neoclásicos, marginalistas, Keynesianos, etc.

Es de importancia particular, conocer que en la sociedad moderna el trabajo adquiere un significado antropológico, por ser una actividad central del ser humano, que se relaciona con su entorno y los demás seres vivos, se integra se auto realiza y tiene un reconocimiento social.

A medida que el siglo XIX, avanzaba junto a la revolución industrial, el trabajo dejó de ser doméstico para convertirse e instalarse en las fábricas. Esta connotación crea un nuevo rol social del trabajo, cambia las perspectivas familiares y laborales del trabajador, estableciendo controles de tiempo, espacio y regulaciones. Las familias pierden sus funciones públicas para convertirse en privadas.

Para Blanch Ribas (2003: 37) el modo de lograr el sustento es tan antiguo como la humanidad. A partir de la revolución industrial, esa modalidad recibe el nombre de trabajo, las crisis del mercado laboral toma una nueva forma social: la pobreza, la cual se versiona como desempleo. En pleno apogeo de la revolución industrial surge el subempleo o empleo de baja calidad, el cual junto con el desempleo constituyen una amenaza para la calidad de vida laboral.

Nótese la cronología de la aparición de los fenómenos laborales, en la siguiente tabla de Blanch Ribas (2003):

### **Cronología de la aparición de los fenómenos socio laborales**

Constructo	Contexto de su puesta en escena
Trabajo	Aparece con la misma humanidad

Empleo	Emerge en el siglo XVIII
Desempleo	Irrumpe en la 2da mitad del Siglo XIX
Subempleo	Estalla en la 2da mitad del siglo XX

Fuente: Blanch Ribas 2003.

En el XXI Congreso Alemán de Sociología de 1982, Clau Offe, inicia el debate sobre la “Crisis de la sociedad del trabajo”. En el mismo se hace mención a tres procesos sociales que inciden en el “trabajo-empleo” de la sociedad:

- La diversificación y pluralidad de las formas de trabajo eliminan las categorías trabajador, empleador, tomando importancia las actitudes, intereses y estilo de vida de las personas.
- El tiempo de la jornada laboral, disminuye, por diversos factores: tardía inserción al campo laboral, múltiples interrupciones y salida anticipada del empleo, además del ocio, educación y actividades voluntarias y culturales.

Entre otros factores, la pérdida de la centralidad del trabajo, es consecuencia de la crisis de la sociedad industrial y la sociedad capitalista de clases; las cuales no dan alternativa social. Surgen nuevos movimientos de tipo ecológico, de géneros, de derechos humanos, de paz entre otros, que reemplazarán al trabajo como conflictos sociales dominantes.

Otra dimensión importante que se debe abordar, es la visión del trabajo desde la perspectiva de la religión. En este plano, el estudio de la Encíclica Papal (1981) sobre El Trabajo Humano, la cual es una fuente de inspiración y de orientación para abordar

las raíces de los problemas de la sociedad latinoamericana, desde una perspectiva religiosa. Bajo esa premisa la iglesia se asume como poseedora y portadora de una enseñanza social que representa el humanismo cristiano con capacidad para aceptar lo verdadero, lo bello y lo humano. De igual manera, lo falso, malo, feo e inhumano. De allí que ella se auto denomina como centro de inspiración para todos los hombres de buena voluntad que quieran construir una sociedad libre, justa y solidaria.

Mucho se ha discutido últimamente sobre los efectos que podrían tener las innovaciones asociadas a la cuarta revolución industrial, grandes avances de la inteligencia artificial, el aprendizaje de las máquinas y la robótica avanzada son parte del futuro del trabajo.

Una serie de estudios se han enfocado en proyectar, bajo distintas hipótesis, la proporción de empleos totales que estarían más expuestos a ser automatizados. Sin embargo, “empleos expuestos a ser automatizados”, no es lo mismo que “pérdida de empleo totales”, porque estas innovaciones contribuyen también a aumentar la productividad de los trabajadores que tienen habilidades complementarias a las innovaciones y crean nuevos empleos en sectores asociados a las nuevas tecnologías y al resto de la economía.

De hecho, Corea del Sur, Japón, Alemania y Estados Unidos, países que están en la frontera de esta revolución, tienen hoy tasas de desempleos históricamente bajas. Lo que sí se ve afectado es la estructura de salarios, deteriorándose los salarios relativos a los trabajadores semicalificados.

Según la revista MIT Technology Review en español- en la edición en castellano de MIT Technology Review, una revista publicada por Technology Review Inc., compañía independiente de medios de comunicación propiedad del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT)- la tecnología está cambiando nuestra forma de

trabajar. Se están creando nuevos empleos, mientras otros son sustituidos por la automatización.

Es probable que el trabajo realizado por humanos requiere cada vez más pensamiento innovador, creatividad, flexibilidad y habilidades sociales, cosas que no se les da muy bien a las máquinas. En un estudio reciente de la Universidad de Oxford (Reino Unido) sobre la automatización, los investigadores intentaron cuantificar la probabilidad de que se digitalicen determinados trabajos al evaluar el nivel de creatividad, inteligencia social y habilidad física que requieren. Los coreógrafos, profesores de primaria y los asistentes sociales psiquiátricos están probablemente a salvo, según su análisis, mientras que los trabajadores de telemarketing y los contables especializados en preparar la declaración de la renta tienen más probabilidades de verse reemplazados.

El tipo de trabajo que realizamos, las tecnologías digitales y móviles están cambiando la forma de realizarse, el lugar (en casa, o en remoto) y contra quién competimos.

En Up Work, una plataforma que conecta autónomos con trabajos, el 50% de los clientes corporativos están en Estados Unidos, en comparación con tan solo el 20% de los trabajadores. Abrir una competición de talento a nivel mundial podría dificultar el cobro de un salario alto.

Un número creciente de plataformas como Upwork, TaskRabbit, Uber, Airbnb y otros especializados en conectar autónomos con clientes están creando un nuevo tipo de mercado laboral. En este mundo, los trabajadores son responsables de su propio desarrollo y asumen muchos de los riesgos con los que antes acarreaban las empresas. Dependen de la plataforma para sus negocios, pero también tienen la oportunidad de desarrollar una reputación basada en la satisfacción de sus clientes.

La tecnología puede crear nuevos tipos de trabajos y mejorar la calidad del empleo. Las tecnologías móviles y de sensor podrían servir de apoyo para los profesionales sanitarios y ayudar a que la gente de tercera edad se quede en casa, por ejemplo, mientras el aprendizaje de máquinas podría ayudar a los médicos con la toma de decisiones. Algunos trabajos seguramente se automatizarán hasta dejar de existir, pero la tecnología tiene el potencial para crear nuevos empleos también.

Por otra parte, en el espacio más específico de lo situacional sobre el trabajo, en Venezuela, el giro de lo conceptual ha movido, incluso, al órgano institucional al cual compete el asunto de lo laboral, a cambiar su denominación de Ministerio de Trabajo, al de Ministerio del Poder Popular para el trabajo y seguridad social trabajo a Ministerio del Poder Popular para el proceso Social del Trabajo, (2014). Esto desde la perspectiva de la investigación, no ha cambiado en absoluto en cuanto se requiere para comprender, interpretar y aplicar el concepto trabajo. En la operatividad de las políticas públicas de un gobierno que pregona su talante socialista, los registros sobre el fenómeno conducen a plantearse hasta donde la concepción de los operadores políticos gubernamentales sobre el hecho social “trabajo” guarda correspondencia con lo que en la práctica está ocurriendo. Existe proliferación de organizaciones sindicales gestadas bajo la tutela del gobierno, con la consecuente fractura y debilitamiento del movimiento sindical. Se tienen convenciones colectivas de trabajo de diferentes entidades laborales, vencidas y con alta resistencia para su discusión y actualización o aprobación. (<http://correodelcaroni.com/index.php/laboral/item/13147-ministerio-del-trabajo-vuelve-a-cambiar-de-nombre>).

Otros aspectos de igual tenor, han sido discutidos y aprobados desmejorando contenidos de muchas cláusulas que operarían como beneficios contractuales ya alcanzados. Se producen movimientos efectistas de incremento salarial para quebrantar discusiones ya avanzadas de algunas contrataciones que representan la responsabilidad de gremios con alto grado de impacto social en sus decisiones como los del sector salud, educación, industria petrolera, por citar solo algunos.

Venezuela por su realidad política, económica y social, a pesar de haber disminuido su capacidad de emprendimiento, según Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDI)” habría pasado de estar en el puesto 100 en el índice de emprendimiento global, a estar en el puesto número 128. Su percepción de oportunidades bajó de 0.83 a 0.05. Esto se traduce a que pasó de ser una de las mejores a una de las más bajas. En cuanto a las puntuaciones de instituciones hubo una gran caída de 47.5 a 26.”

Sin duda alguna, la patria de Bolívar es un país con una población con mucha iniciativa y la situación que se vive ha propiciado emprendimientos, ya que según estudios los países más desarrollados y económicamente estables no se ven en la necesidad de emprender y no toman la iniciativa. No obstante, a pesar de las estadísticas, gran parte de la población está enfocada en emprender (motivado especialmente por la situación que presenta), y muchos de esos emprendimientos representan trabajos nuevos que deben ser categorizados.

### **Nuevas formas de Trabajo**

El avance del hombre en la sociedad, lo obliga a establecer trabajos que estén ubicados en las necesidades sociales, sin afectar la condición humana y el respeto al equilibrio ambiental. Notoriamente, es fundamental cada vez más, una mayor vigilancia por el medio ambiente y el entorno donde se desenvuelve el trabajo.

Sin lugar a dudas, estos nuevos trabajos creados, producto de la inédita situación venezolana, han posibilitado la compensación a los bajos salarios ya devaluados por hiperinflación anclada en la sociedad venezolana. La creatividad e innovación del venezolano genera trabajos nuevos. En muchos casos relacionados en el tiempo con la situación. Tal es el caso de los “*raspacupo*”. Este “trabajo” generó una suerte de ingreso extra, que en muchos casos era superior al ingreso formal de empleo. Esta novedad desapareció con la misma rapidez de su creación, en virtud de la reglamentación y control cambiario. De igual forma, aparecen nuevas modalidades de empleos de acuerdo a las necesidades de los venezolanos y a la situación país que se

vive. Caso particular, se refiere a “*los cuidadores de vivienda*”. Es un “trabajo” que surge a partir de la masiva migración de la población. Se convierte en una oportunidad de ingreso extra para el cuidador. Además, genera empleos informales a otros trabajadores tales como aseadores, plomeros, electricista, pintores entre otros. En Venezuela, actualmente la mayoría son “*todero*”, hacen de todo para para ganar un dinero extra.

Por otra parte, en la discusión que nos ocupa, no se trata de fijar pautas para continuar las críticas que se hacen al trabajo decente, al trabajo digno, a las denominaciones intrínsecas de trabajo reducido o concepto ampliado de trabajo; sino más bien a rescatar el espacio de reconstrucción del concepto “trabajo” para generar una nueva categoría que permita comprender en extenso el giro que han mostrado las condiciones bajo las cuales se realizan las interacciones humanas en el mundo real o en el mundo virtual y que pudieran asociarse al categorial trabajo. Claro está en una nueva connotación que reclama el arqueo de su ontología, gnoseología, teleología y por supuesto, lo epistemológico de su condición en tanto problema interno de las ciencias sociales.

### **Interrogantes orientadoras del estudio**

Atendiendo a lo argumentado, surgen las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué aporte epistemológico emerge más allá del trabajo clásico y neoclásico en la actual situación laboral?
- ✓ ¿Cuáles son las perspectivas que emergen como fundamentos epistemológicos del Trabajo clásico trabajo y trabajo no clásico, desde la visión actual en Venezuela?

Partiendo de la argumentación ya expuesta, el problema de investigación puede enunciarse como: Trabajo clásico y trabajo no clásico como fuente generadora de nuevos paradigmas sobre el hecho social trabajo.

**El propósito de esta investigación fue:**

Emerger los fundamentos ontológicos del trabajo clásico y no clásico

Develar los elementos de las nuevas formas de trabajo diferentes al trabajo clásico y no clásico

Indagar las especificidades de la nueva forma de trabajo emergentes en Venezuela.

Describir el trabajo como razón epistemológica, visto desde un contraste entre el trabajo clásico y el trabajo no clásico, desde las perspectivas de los actores sociales implicados en Venezuela (trabajadores formales, trabajadores informales y empleadores)

Elaborar la aproximación teórica que fundamenta como razón epistemológica las nuevas formas de trabajo en Venezuela

**Nuevos horizontes**

Uno de los planteamientos de la sociedad moderna, es definir con mayor aproximación el concepto de trabajo, el cual a través del tiempo ha evolucionado, a la par de la sociedad moderna. A partir de la industrialización, el trabajo artesanal cambió a un trabajo industrial, el cual revolucionó su forma al igual que la sociedad en que se desarrolló, siendo un proceso dinámico basado en las nuevas tendencias tecnológicas y la adecuación a las nuevas formas de las organizaciones de las empresas y sociedad.

Para las ciencias sociales, son importantes estos estudios, porque tratarán de conceptualizar el trabajo, desde perspectivas distintas. Con la entrada del siglo XXI, nuevas formas de trabajo se han desarrollado, en paralelo al desarrollo cibernético que caracteriza estas dos décadas de comienzos del siglo. Se observa una evolución sistemática y acelerada de nuevas formas de trabajo, que por su misma dinámica de su aparición no han sido definidas y son elementos necesarios en la comprensión de las nuevas formas de trabajo, flexibles e inteligentes, teletrabajo, coach, y trabajo emprendedor entre otros.

De modo que se hace necesario conocer epistemológicamente, las nuevas formas de trabajos que han surgido con la tecnología y los avances del milenio, siendo diferentes a las maneras clásicas y no clásicas de trabajo conocidos y estudiados por diferentes autores. A través de la hermenéutica se podrán interpretar las perspectivas de los actores involucrados en las relaciones laborales actuales.

De igual forma, con la investigación se aspira hacer un aporte, a través de un esfuerzo de descripción y análisis de los postulados teóricos fundamentales de la situación objeto de estudio.

En lo práctico, esta investigación va a representar una oportunidad importante de estudio, una nueva mirada por la forma profunda en que se abordarán los problemas laborales y sus relaciones, lo cual está relacionado con los nuevos paradigmas laborales y será de utilidad en la definiciones y conceptualizaciones de las nuevas formas de trabajo.

Desde el punto de vista de las implicaciones teóricas, la investigación tiene una relevancia social, pues el trabajo siempre ha estado asociado a la humanidad. Las transformaciones del mismo, han sido un factor determinante en la evolución del hombre a través de la historia. El trabajo siempre se ha encontrado vinculado en los momentos transformadores de la sociedad.

Por último, los resultados del trabajo doctoral, serán de interés y provecho en las organizaciones laborales, dado su importante aporte teórico al área del conocimiento y permitirá conceptualizar las nuevas formas de trabajo de la sociedad globalizada.

De igual forma, se aspira que el presente documento, contribuya con las líneas de investigación del Doctorado en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo adscrito a la Facultad de Ciencias de la Salud, lo cual abrirá nuevos espacios y diversos enfoques que motivará a otros investigadores sociales a continuar analizando la realidad social, y la línea de investigación es Evolución reciente de las regulaciones en las relaciones trabajo y seguridad social.

## CAPÍTULO II

*Se llama espíritu libre a aquel que piensa de manera distinta a como lo esperaría uno en relación a sus orígenes, a su ambiente, a su grupo social, o con base en las opiniones dominantes.*

**Nietzsche**

### ENTRE LO TEÓRICO Y LO INVESTIGADO

#### *Fundamentos epistemológicos*

En este apartado se configuran las bases epistémicas y teóricas, demostradas desde la mirada del investigador preparado. Se comienza con la perspectiva epistemológica, teniendo una visión del mundo desde la complejidad. El objetivo primordial era indagar y profundizar en la contextualización y fundamentación de la temática en estudio, por medio del arqueo heurístico de fuentes documentales, para la comprensión del objeto de estudio.

Con relación a esta temática De la Garza (2013), precisa algunas consideraciones, en su Ensayo sobre, Trabajo No clásico y Flexibilidad, publicado en cuaderno CRH, Salvador, V 26, N 68, P 315-330. Mayo/agosto. 2013. El estudio versa sobre el concepto del trabajo, a partir de la revolución.

En ese espacio temporal, el capitalismo se moderniza con la introducción de la máquina de vapor a la industria, llamada la fase maquinista de los procesos de producción capitalista. Dichos procesos implican el uso del trabajo asalariado por el capital, la subsunción real del trabajo, la segmentación espacial y temporal entre el mundo del trabajo y otros mundos de los trabajadores. Este tipo de trabajo sirvió de basamento empírico a las teorías en cuanto a los conceptos de lo que es “trabajo”, producción, producto y relación laboral. De allí que para la teoría neoclásica sólo sería

“trabajo” el que produce para el mercado, incluyendo el trabajo no asalariado (que también produce para el mercado).

Igualmente, explica sobre los conceptos centrales de las teorías del trabajo, teniendo como base el sector industrial y su transformación. En el mismo ensayo, hace mención a las etapas históricas del desarrollo de los modelos de producción capitalista. Para De la Garza, el trabajo clásico siempre convivió con otras formas laborales (artesanal, de oficio, agricultura), estando asociado al PIB.

Posteriormente, a mediados del siglo XX, comienzan a crecer los servicios representando una mayor parte del PIB y del empleo. Surgen muchos conceptos, propuestos como alternativos a los llamados trabajos no clásicos: El trabajo informal, trabajo no estructurado, trabajo interactivo, trabajo emocional, trabajo a domicilio, de allí que enuncia que el trabajo no clásico, más que un tipo de trabajo es un enfoque de análisis.

También conviene referir estudios anteriores, que hicieron un aporte destacado sobre algunos conceptos alternativos de trabajo no clásico, tales como el trabajo informal de Portes y el de Tokma. Además, se ofrecen definiciones sobre el sector informal, a cuyos trabajadores no se les cumplen las protecciones de leyes laborales y los negocios de familia que no están registrados y por lo tanto no pagan impuestos.

Para Tokma (2010), la creciente informalidad se evidencia en:

la importancia del sector informal en términos de creación de empleos en América Latina. Hacia 1999, el 46.4 por ciento de la ocupación en las ciudades está en actividades informales, proporción que se eleva al 50 por ciento en las mujeres y es de casi 44 por ciento entre los hombres. Además, su participación ha experimentado un crecimiento constante. En promedio, seis de cada diez nuevos puestos de trabajo generados desde 1990 en la región han sido informales; con ello, el porcentaje de ocupados informales en relación con la ocupación no agrícola se elevó del 42.8 por ciento al 46.4 por ciento mencionado.

En el mismo estudio (De la Informalidad a la Modernidad) Tokma expone que la informalidad es variable en los países latinos, tales como Bolivia, Honduras y Paraguay. En esas naciones supera el 60%. Para la década de los 90 Argentina, Brasil, Costa Rica, Colombia, México, Uruguay y Venezuela tenían un porcentaje inferior al 50%. Solo Chile y Panamá estaban por debajo del 40%, otro dato importante del mismo estudio indica que las microempresas muestran un crecimiento mayor en esta década; alrededor de tres de cada seis nuevos ocupados informales se desempeñan por cuenta propia dos en microempresas y uno en servicio doméstico.

De la misma manera, destaca el estudio, las condiciones indecentes de trabajos, entre un 65% y 95% de los trabajadores no poseen contrato laboral, ni estabilidad social, trabajando más horas de las legales sin protección y con riesgos laborales (OIT.1997).

Chile con su crisis migratoria desde 2018, ha visto un aumento de su población ilegal en especial de venezolanos. Es conveniente señalar que, por la situación de indocumentados, esa población venezolana se ha visto forzada a realizar trabajos informales, con las características antes expuestas y con el aprovechamiento indebido de las micro empresas, en algunos casos.

Por otro lado, Venezuela no escapa a la misma situación de inseguridad laboral y explotación incorrecta de los empleadores. La escasez de empleos ha creado, como ya se señaló con anterioridad, nuevas actividades laborales tales como trabajos de cuidadores de casas desocupadas. Debido a la migración existente en el país, muchas viviendas han quedado desocupadas y se ha generado la oportunidad de cuidarlas por cierta cantidad de dinero. Igual ocurre con los hacedores de filas para realizar diligencias entre otros.

Por su parte, Hernández y Morales (2017), en su trabajo ¿Oportunidades de empleo o nuevas formas de trabajo precario? Los call centers de la Zona Metropolitana de Guadalajara, precisan o problematizan las características de los empleos del sector

terciario, especialmente los de venta o atención a clientes por teléfono, surgidos en los llamados call centers. Estos empleos muestran los cambios recientes en las relaciones laborales, donde la supuesta formalidad y las prestaciones son cuestionadas, pues se trata de una nueva forma de precariedad laboral. Se entrevistó a trabajadores de Call centers de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG). Se les aplicaron entrevistas semiestructuradas sobre sus condiciones laborales. Los hallazgos muestran que la mayoría de estos empleos no son de base, con contratos individuales, temporales y que pueden concluirse sin responsabilidad para el patrón; los sindicatos son inexistentes; la intensidad y el control sobre el trabajo es alta; el ritmo lo imponen las máquinas y se genera estrés laboral. Ese estudio, ofreció una visión interesante sobre la precariedad del trabajo en México y define una nueva forma de precariedad actual, lo cual se relaciona con la intención del investigador a desarrollar en su investigación.

Dasten J (2014) en su ensayo: La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: una contribución al debate desde América Latina, presentado en la Revista Trabajo y sociedad, genera ideas interesantes al respecto. Propicia un debate como propuesta de discusión y revisión de algunas premisas epistémicas/conceptuales que atraviesan la sociología del trabajo en la actualidad latinoamericana. Se centra en un enfoque histórico a los fenómenos de la "precariedad" y "precarización laboral", planteando una deconstrucción dialéctica de la reproducción/relación y representación de fenómenos y categorías, o sea el problema de la generación-utilización del "concepto", a partir de su emergencia en un modelo de acumulación neoliberal y en la modernidad tardía en las realidades periféricas como la latinoamericana.

Asimismo, se encontró a Gálvez (2002) Las nuevas modalidades de empleo, tomado de Cambio del trabajo, condiciones para un sistema de trabajo sustentable; el artículo se refiere a las diferentes modalidades de empleo desde las más nuevas a las más antiguas. Estas eran consideradas marginales y ligadas a la subsistencia, pero reaparecen en la actualidad multiplicándose e integrándose a los procesos de la

dinámica económica, dejando de ser exclusivos de los trabajos marginales y menos clasificados de la economía actual. Allí se plantea, la forma en que las economías han venido desarrollando otra forma de producción, ajustada a la tecnología y a la flexibilidad laboral.

En el mismo ensayo, se enfoca en un cambio hacia la descentralización y mercantilización de las organizaciones, llevando a los trabajadores hacia una llamada “zona gris” en la cual se comparten los riesgos. Este tipo de trabajo se apoya en las tecnología, internet y telefonía móvil, para trabajos dependientes e independientes. Por lo tanto, el trabajo presenta un cambio en la gestión interna producto de la heterogeneidad de los trabajadores, de allí que habla de la flexibilidad funcional, que lo define como la capacidad de redistribuir al personal entre un amplio rango de tareas de acuerdo al cambio del producto, del método y de la tecnología.

Incluso, señala la flexibilidad numérica, que permite cambiar el número de trabajadores y horas de contratación de acuerdo a la modificación de la jornada laboral de la empresa. Por último, estipula que la flexibilidad financiera permite hacer cambios en los sistemas de pago de acuerdo a las competencias y evaluación de desempeño del trabajador.

Por otro lado, en el mismo trabajo, el autor advierte sobre las distintas formas atípicas de empleo, poniendo énfasis en variables como: diversidad de contratos, variedad de lugares de trabajo, jornadas laborales, arreglos de distribución de tiempo, relaciones de intermediación y los controles aplicados al trabajo.

El trabajo anterior, permite al investigador evaluar las distintas formas y enfoques en que el autor presenta la evolución del trabajo y como el trabajo marginal y no decente que había disminuido comienza a ser frecuente. Este estudio orienta la investigación que se pretende realizar sobre los trabajos innovadores y no clásicos, que surgen con la evolución tecnológica. Es un referente importante en la clasificación novedosa de los trabajos flexibles, lo cual es materia de investigación

El OIT (2013), **Revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)** Documento para discusión Departamento de Estadística de la OIT, 19a. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo Ginebra, 2-11 de octubre de 2013, es un trabajo que trata sobre la clasificación internacional de la situación en el empleo, (CISE-93) fue adoptada a través de una resolución de la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en enero de 1993. Es la norma internacional actual para las estadísticas sobre la relación de empleo. La CISE clasifica los empleos respecto del tipo de contrato de empleo explícito o implícito entre el trabajador y la unidad económica en la que está empleado.

Se especifican los siguientes grupos principales: 1. Asalariados 2. Empleadores 3. Trabajadores por cuenta propia 4. Miembros de cooperativas de productores 5. Trabajadores familiares auxiliares 6. Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo 2. Mientras que no existe una categoría aparte para los empleos independientes, la resolución establece que los grupos 2 a 5 pueden juntarse para constituir el empleo independiente, sentándose así las bases para la distinción fundamental entre, por una parte, los “empleos asalariados” y, por otra, los “empleos independientes”.

Ese documento se preparó en respuesta a la identificación por los participantes en la 18ª CIET de algunas prioridades para el futuro trabajo metodológico de la OIT en el área de las estadísticas del trabajo. La primera de estas prioridades fue la “estructura cambiante de la fuerza del trabajo, incluida una revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93) y una posible revisión de las normas internacionales actuales sobre estadísticas de la población económicamente activa, el empleo, el desempleo y el subempleo, adoptada por la 13ª CIET (1982)” 2. En respuesta a ésta y a la resolución de la 18ª CIET sobre el desarrollo de las medidas relativas a la subutilización del trabajo, la OIT preparó el proyecto de resolución sobre las estadísticas del trabajo, para su revisión, discusión y posible adopción por la 19ª CIET, en octubre de 2013.

Notablemente, ese documento es relevante para el investigador, ya que él mismo precisa una revisión sobre las distintas categorías de empleos. Establece normas internacionales que son reconocidas por los países miembros de la OIT. Además, dichas categorías ayudan a la investigación, en su abordaje sobre lo clásico y no clásico y las nuevas formas de trabajo, bajo la óptica de un organismo internacional.

Conjuntamente, se revisó a **Pacheco (2012)**, en su tesis doctoral “**significado del trabajo en la profesión médica**”. Se trata de un estudio Iberoamericano, de la Universidad Autónoma de Barcelona. La tesis trata sobre el significado del trabajo médico en el marco del nuevo escenario de organización y servicios empresariales. Consta de dos partes: un marco teórico y un estudio empírico. El primero describe y sistematiza algunas transformaciones actuales del entorno organizacional en que se desarrolla la praxis médica. Sintetiza aspectos importantes sobre el modelo de los viejos y nuevos paradigmas relativos a la práctica de la medicina y las oportunidades, desafíos y riesgos que conlleva las reformas modernizadoras de los sistemas de salud para el profesional médico.

El segundo, presenta un estudio empírico, que aborda un doble diseño metodológico: cualitativo y cuantitativo, en el estudio participaron tres centenares de empleados de la medicina de los países, Brasil, Chile, Colombia, Venezuela y España. Estos resultados pusieron de manifiesto, que en un contexto de transformación histórica como el que atraviesa actualmente el sector salud (COVID 19) predomina la incertidumbre sobre el presente y el futuro de la praxis médica. Equivalentemente, la investigación hace evidente que la sobredemanda del trabajo y la precarización de la contratación laborales, son factores relevantes como sesgos negativos en este segmento de trabajadores.

El trabajo anterior, es relevante para el investigador, por el enfoque que le da, al concepto trabajo, desde las distintas disciplinas: sociológica, antropológica, instrumental, intrínseca, normativas hasta llegar a un concepto integrado de trabajo,

donde ubica al trabajo en una forma más amplia, abordando distintos autores, los cuales son coincidentes con las teorías que se estudiarán en la investigación.

Se revisó a **Castillo (2014), Las tecnologías de información y comunicación como medio de flexibilización de las relaciones laborales.** Se trata de una Tesis Doctoral para optar al grado de Doctor en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo. Esta investigación tomó en consideración la flexibilización de las relaciones laborales bajo la óptica de las tecnologías de información y comunicación que se presentan tanto en Venezuela, como en la mayoría de los países. Se consideró la evolución en lo social y cultural de la población económicamente activa que tiene conocimiento del cambio y modificación de los mercados de trabajo.

El Objetivo General que se planteó fue generar un aporte teórico sobre el impacto de las tecnologías de información y comunicación como medio de flexibilizar las relaciones laborales y como Objetivos Específicos: Describir estas relaciones realizadas mediante la implementación de las tecnologías de información y comunicación como forma flexibilizadora del trabajo. Identificar las teorías que sustentan las tecnologías como medio de flexibilización laboral. Contextualizar la incidencia de las tecnologías de información y comunicación en la flexibilización.

Al desarrollar estos objetivos se hizo la descripción de la flexibilización de relaciones laborales. Se contempló la incidencia de los medios electrónicos en las mismas. Se llegó a la conclusión de las ventajas que conlleva el conocimiento de la tecnología por los trabajadores y la necesidad de las empresas en contratar personal capacitado que garantice mantenerse en este mundo globalizado. La metodología de la investigación fue de carácter documental, cuya fuente de búsqueda fueron medios electrónicos, así como impresos en formato papel, haciendo uso de la hermenéutica. Esta investigación, sirvió como antecedente, por la metodología, y la temática de flexibilización en el trabajo, además del uso de la hermenéutica, lo cual será elemento importante en la investigación que realizará el autor.

Se tomó en cuenta a **Lucena (2010), I congreso venezolano de relaciones de trabajo. Las Relaciones de trabajo: alcance y perspectivas de una disciplina.** Instituto de estudios Jurídicos del estado Lara. Colegio de Abogados. Se trata de un artículo en el que se menciona cómo, de los nuevos conocimientos, surgen nuevas disciplinas, la novedad en el carácter de las disciplinas académica y profesional que las relaciones de trabajo han tomado en nuestro medio. Ello no es solamente de Venezuela, sino que se ha dado en otros países de América latina. El artículo enfoca distintos aspectos de las relaciones de trabajo y el desarrollo de la misma. La lectura del mismo, tiene una relación con la investigación, porque refleja cómo en los nuevos conocimientos, surgen nuevas disciplinas.

#### **Acercamientos y postulados teóricos**

En esta parte de la investigación se pretendió abordar el objeto de estudio, desde una revisión bibliográfica de diversas indagaciones, las teorías y enfoques relacionados, que se vinculan en forma directa e indirecta con la investigación, delimitado hacia la búsqueda del contraste entre el trabajo clásico y el trabajo no clásico, desde la perspectiva de los empleadores, dirigentes gremiales y trabajadores en Venezuela.

La investigación tuvo como sustento principal el enfoque de las discusiones teóricas de teorías clásicas y no clásicas de trabajo, lo cual condujo sin dudar a la revisión, al análisis y profundización de los nuevos paradigmas existentes sobre el hecho social. Todo ello con el objeto de construir un discurso desde una dimensión social y una catalogada como fenómeno de sentido, ya que la sociedad va adoptando distintas formas a medida que se va transmitiendo por discursos. La sociedad venezolana se va complejizando al pasar el tiempo en los distintos espacios, sobre todo en lo referente al proceso de trabajo.

## **El trabajo y sus acepciones históricas.**

En tal sentido, la evolución del concepto del trabajo desde la antigüedad hasta el siglo XXI, se puede abordar de acuerdo al trabajo de Neffa, desde una reflexión de corriente del pensamiento y autores bajo la perspectiva de la teoría del valor, la cual considera que el valor de un bien o servicio está determinado por la cantidad de trabajo necesario para producirlo, en lugar de por la utilidad que le encuentre el propietario. Para ello Neffa, estima importante los cambios ocurridos a finales del siglo XIX y la segunda mitad del siglo XX, concretamente en la segunda guerra mundial, los procesos de trabajo por las innovaciones organizacionales y tecnológicas; el taylorismo y el Fordismo (Neffa, 1999).

Por otro lado, el concepto del trabajo, tiene diversas definiciones de acuerdo a distintos autores. Para Maurice Godelier (1998) son “las diversas maneras inventadas por el hombre para actuar sobre su medio ambiente natural y extraer de él los medios materiales de su existencia social”.

De igual manera Chamoux, define el trabajo como un concepto provisorio, objeto de análisis y no un concepto primitivo, que permite explicar la historia del hombre en la sociedad. (1998).

El trabajo como concepto ha sido definido, en el mundo moderno, y ha marcado la sociedad y el hombre, teniendo una evolución a través de la historia, lo cual nos induce a afirmar que ha cambiado su concepción a través del tiempo.

En la antigüedad, Platón estableció una suerte de teoría de división del trabajo, lo cual consistía en dividir la sociedad en castas. La de los gobernantes era una casta superior, que estaba libre de explotación económica y los gobernados poseían diversas profesiones de artesanos. Los gobernantes desde su infancia conformaban un grupo que recibía educación, tanto en filosofía como en la guerra. Por el contrario, los gobernados no poseían talento para gobernar, ya que estaban dedicados exclusivamente a las tareas serviles de la producción y de la circulación.

Desde esta perspectiva, se manifiesta una desvalorización del trabajo manual. Existía un grupo numeroso de individuos, dedicados a las actividades artesanales, esclavos, agricultores y comerciantes. Ellos no reunían condiciones para ser ciudadanos capaces de gobernar. A la vez se hace una revalorización del ocio, como condición para dedicarse al gobierno, al cultivo del cuerpo y la virtud.

Aristóteles al igual que Platón, también manifiesta su desprecio por las artes mecánicas, de allí que para Aristóteles los primeros eran los militares, estadistas, magistrados y sacerdotes, actividades que desempeñaban de acuerdo a su edad. Luego vendrían los gobernados que incluían a agricultores, campesinos, artesanos y esclavos. Obviamente, dentro de esa estratificación los esclavos no eran considerados personas, ni eran apreciados como seres racionales ni libres. Eran propiedad del amo. No poseían voluntad propia y su fuerza corporal servía a los propósitos de su amo. Bajo esta concepción, los griegos veían el trabajo como indigno.

El cristianismo, al contrario de los griegos, reivindica el trabajo manual. Para San Agustín, el trabajo no era un castigo, cantar himnos santos era perfectamente compatible con el trabajo manual. Incluso era suavizar el mismo trabajo. Posteriormente, en la Edad Media, el cristianismo considera el trabajo manual como una actividad de alegría, dejando de ser visto como un castigo penoso y generador de fatiga.

Así, también están los estudios sobre el trabajo en América latina, “como la sociología del trabajo en América Latina tiene puntos de partida teóricos amplios, que no son sólo sociológicos sino económicos y políticos, engarza con tradiciones intelectuales latinoamericanas anteriores preocupadas por el desarrollo, el Estado y los sujetos sociales y políticos, pero ahora partiendo del trabajo. En esta medida los conceptos de modelo de producción y modelo de industrialización parecen estar en el centro de las preocupaciones de esta disciplina. Esta opción ha tenido grandes ventajas analíticas, porque manteniendo un enfoque

sociológico ha permitido romper límites disciplinarios y reconstruir conceptos que no siempre aparecen juntos en los países desarrollados” (La Garza Toledo, 1999, p.12)

Lo anteriormente expuesto, deja en evidencia el avance y los criterios analíticos de los enfoques disciplinarios sobre el trabajo en Latinoamérica, el cual se fue desarrollando al ritmo de la democracia en la región, y fue creando lo que muchos llamaron una sociedad de exclusión, con un mercado hegemónico y una división mundial del trabajo.

### **El trabajo y los cambios tecnológicos en la sociedad del conocimiento**

La tecnología se desarrolla en los centros de poder y hace del conocimiento una herramienta importante del bienestar y también de la desigualdad social. De allí que Castell (2006) expone: El poder, la riqueza y el bienestar de las sociedades, dependen fundamentalmente de las ciencias y la tecnología. Lo cual no resuelve el problema social del reparto desigual de esa riqueza o de los usos destructivos del poder. (p.216).

El mundo ha avanzado a través de varias revoluciones industriales. La primera revolución industrial (1780 a 1860) surgió de la invención de la máquina de vapor y la sistematización del trabajo fabril. Tuvo su mayor auge a partir del siglo XIX. Pasó por cuatro fases distintas:

- A. **Primera fase: La mecanización de la industria y la agricultura:** Surgió a finales del siglo XVIII, con la aparición de la máquina de hilar. Esta fue inventada por el inglés Hargreaves en 1767, del telar hidráulico inventado por Arkwright en 1769, del telar mecánico inventado por Cartwright en 1785 y de la máquina desmotadora de algodón inventada por Whitney en 1792. Se sustituyen así el trabajo del hombre y su fuerza muscular, el trabajo del animal e incluso de la rueda hidráulica. Eran máquinas grandes y pesadas y tenían una superioridad sobre los procesos manuales por ejemplo la desmotadora de

algodón procesaba mil libras de algodón y un esclavo solo cinco en el mismo tiempo.

**B. La segunda fase: es la aplicación de la fuerza motriz a la industria:** A partir de 1860, la revolución industrial entró en su segunda fase, provocada por tres acontecimientos importantes: La aparición del proceso de fabricación de acero (1856); el perfeccionamiento del dinamo (1873), y la invención del motor de combustión interna por Daimler (1873). La **fuerza** elástica del vapor, descubierta por Denis Papin en el siglo XVII, quedó desarticulada por la invención de la máquina a vapor. A partir de allí se iniciaron grandes transformaciones en los talleres, que luego se convertirían en fábricas, igual pasó en el transporte, en las comunicaciones y en la agricultura.

Esta revolución presentó características muy particulares

- ✓ Sustitución del hierro por el acero como material industrial básico.
- ✓ Sustitución del vapor por la electricidad y por los derivados del petróleo como principales fuentes de energía.
- ✓ Desarrollo de las máquinas automáticas y especialización del trabajador.
- ✓ Creciente dominio de la industria por la ciencia
- ✓ Transformaciones radicales en los transportes y en las comunicaciones. Se amplían las vías férreas. En 1880 Daimler y Benz fabrican automóviles en Alemania, Dunlop perfeccionó el neumático en 1888 y Ford en 1908, inició la producción de su modelo T en EEUU, además en 1906, Dumont experimentó con un avión por primera vez.
- ✓ Se desarrollaron nuevas formas de organización capitalista.
- ✓ Surge la expansión de la industrialización desde Europa hasta el extremo Oriente.

Indiscutiblemente, se trató de un fenómeno y un gran paso. Este suceso de mecanización de los talleres, produce una transformación de los mismos en fábricas. El obrero es sustituido por las máquinas en tareas que podrían automatizarse, y acelerar el proceso de repetición. Las fábricas requieren grandes contingentes humanos y hay una mayor exigencia de calidad. Los oficios tradicionales son sustituidos por tareas automatizadas y repetitivas que son ejecutadas por operarios no calificados. Las jornadas de trabajo son de 12 a 13 horas en condiciones peligrosas e insalubres, surge el proletariado como clase social.

**C. La tercera fase. Es el desarrollo del sistema fabril:** El artesano y su taller, desaparecieron para dar lugar al operario.

Ahora bien, en esta fase es bueno considerar algunos planteamientos. Para Rifkin, la segunda revolución industrial está caracterizada por el petróleo y los combustibles fósiles, alimentos con altos precios y desempleos altos, un cambio climático cambiante producto de la actividad industrial.

Por tanto, para Rifkin, la tercera revolución industrial (TRI) comienza con la fusión de la tecnología de internet y la energía renovable para crear una potente nueva infraestructura, que cambiará el mundo en el siglo XXI. Para esta nueva forma de energía, se crearán miles de negocios y millones de empleos sostenibles en el tiempo y traerá una reorganización de las relaciones humanas, de las maneras de gestionar las empresas, los gobiernos, la educación y nuevas formas de trabajo.

**D. La revolución 4.0,** empleará recursos tecnológicos de avanzada que proporcionará más eficacia y eficiencia, reducirá coste, mejorará los tiempos en toda la cadena de valor. Sin embargo, se habla de la cuarta revolución industrial o revolución 4.0, la cual no solo se dará en las fábricas, sino en todos los procesos o logísticas, aparecerán nuevas tecnologías más sofisticadas que las actuales, habrá una hiper conectividad y una interoperabilidad, tecnologías

como el Cloud, o la sonorización masiva, el internet de las cosas, el Data Analytics, la técnica de Deep Learning, nuevas posibilidades para la industria.

Las personas serán centrales y cambiarán su modelo clásico de trabajo fabril, tendrán perfiles distintos a los actuales, además de otras dinámicas, horarios y distintas prioridades. La industria utilizará mano de obra cualificada y el trabajo manual cambiará por el software.

La industria implementará una mejor seguridad, las máquinas y los dispositivos estarán conectados a la red. Las tecnologías de Data Analytics serán más valiosas que las propias máquinas y su pérdida o robo será un inconveniente muy grave para la organización. Se implementará un mecanismo de ciberseguridad para prevenir ataques cibernéticos.

## **Trabajo Clásico y Trabajo No Clásico**

### **Trabajo Clásico**

El trabajo, se considera como una organización social, integradora del hombre de las actividades valoradas por el hombre en la producción social. La fuerza de trabajo es una mercancía que los empresarios utilizan junto con otras en el proceso productivo, buscando la producción de bienes o para prestar servicios, para luego venderlos con algún provecho. Empleadores y buscadores de empleo adoptan sus decisiones de manera racional buscando la mayor utilidad posible. El precio es el salario y la cantidad son las personas o más exactamente las horas de trabajo intercambiadas.

El Trabajo Capitalista Clásico apareció propiamente con la Revolución Industrial. No obstante, Marx habla de etapas anteriores de Cooperación simple y Manufactura (1974). Pero el que fundamentó a los primeros análisis sobre el Trabajo moderno, fue el industrial.

Es decir, una forma de producción de objetos materiales –en el inicio textiles, minerales, de “Productos Objetivados”. Finalmente, una forma de producir en la que el consumidor no establece relaciones directas con el trabajador que produce. Estas relaciones del cliente con el producto se dan en otro espacio y tiempo, el de la circulación de las mercancías. El cliente-consumidor se encuentra separado espacial y temporalmente de la producción de la mercancía (De la Garza, 2010).

La definición de trabajo se sintetiza en las siguientes líneas: El concepto clásico de trabajo, en el sentido de la forma teórica que adoptó en muchas ciencias sociales este tipo de actividad, se vincula con la Revolución Industrial (Thompson, 1972, citado por la Garza Toledo, p.315,2013 ), es cuando el capitalismo adquirió una representación moderna y cuando en algunos procesos productivos centrales fueron introducidas las máquinas para la realización de la transformación de la materia prima, impulsadas no por la fuerza de los obreros sino, inicialmente, por la del vapor. Es lo que Marx llamó la fase maquinista de la transformación de los procesos productivos capitalistas

Evidentemente, estos procesos productivos implican también el uso de trabajo asalariado por el capital, la subsunción real del primero no solo al capital sino al ritmo de las máquinas; también la segmentación espacial (la fábrica) y temporal (jornada de trabajo) entre el mundo del trabajo y otros mundos de vida de los trabajadores (Moore, 1995). Este tipo de trabajo sirvió de basamento empírico a teorías muy diversas en cuanto a los conceptos de lo que es trabajo, producción, producto, relación laboral. Por ejemplo, para la teoría neoclásica sólo sería trabajo el que produce para el mercado, con esto se incluye al trabajo no asalariado que produce para el mercado, pero el eje de la teorización sería la producción capitalista fabril (p.68)

De acuerdo a De La Garza, el trabajo tomó forma clásica en la medida en que la sociedad se iba organizando en la evolución de su manera de trabajo. Se llama revolución industrial, allí nace el capitalismo y los procesos productivos se hacen

complejos, lo cual implicaba mano de obra asalariada y especializada, lo que llevó a organizar y definir cada trabajo de acuerdo a la necesidad del capital.

El trabajo clásico siempre convivió con otras formas laborales (artesanal, de oficio, en servicios, agricultura no industrial), sobre todo en los países desarrollados, lo cual estaba vinculado con el PIB de cada país.

En países no desarrollados la importancia de los servicios no es nueva, pero una parte muy elevada de estos atañe a los servicios precarios, incluso informales que existían de larga data. Lo clásico o lo no clásico no se relaciona con su importancia en el empleo o en el producto, tampoco con su antigüedad histórica (Handy, 1986). Dentro del concepto de trabajo clásico, hay dos elementos que vinculan el trabajo con dos planos: el contrato y la organización. Esto implica que varios de los problemas actuales pueden ser formulados dentro de la tradición que indica el trabajo como un lugar central.

El trabajo asalariado, se presenta con dos elementos complementarios pero diferentes. El primero representa al trabajador que tiene como único medio de subsistencia su fuerza de trabajo, que vende o intercambia por dinero, lo cual crea una relación salarial que se refleja en un contrato que puede tener distintas formas. El segundo elemento se manifiesta en el hecho de trabajar bajo la dirección de otro, lo cual involucra un elemento organizativo en la realización del trabajo.

En consecuencia, contrato y organización configuran lo que clásicamente denominamos trabajo asalariado. No obstante, la dimensión contractual presenta dos variables relacionales:

- ✓ La relación dependiente. En la relación dependiente resalta como elemento principal el carácter laboral del trabajador, el cual le establece derechos laborales contemplados en la legislación o en la contratación colectiva.

- ✓ La relación independiente. Esta conlleva a una serie de desmejoras en el derecho del trabajador amparado o encubierto en contratos donde está ausente la protección y el derecho del trabajo, pretendiendo establecer una suerte de igualdad, aun cuando el trabajador se encuentra en una posición de debilidad frente al empleador y en muchos casos existiendo una relación de dependencia y continuidad laboral.

En Venezuela, el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), promulgada en el año 2012, establece lo siguiente: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado”

En cuanto al monto del salario, el artículo 100 de la LOTTT establece, entre otras cosas, que para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta: La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa

Pero, en la situación actual de Venezuela, el trabajo formal asalariado ha perdido interés e importancia, como fuente principal de ingreso de los trabajadores venezolanos, por la hiperinflación que aqueja a esta nación, lo cual conlleva a buscar otras fuentes de ingresos que permitan subsanar las necesidades diarias de su familia y suplir la pérdida del poder adquisitivo.

Por otro lado, hay una contracción económica, lo cual acentúa la pérdida de los trabajos formales, y promueve la economía informal como respuesta a la situación planteada.

## **Trabajo No Clásico**

La discusión sobre la naturaleza del trabajo, ha tenido varios momentos: uno es el trabajo en el capitalismo del cual es asalariado, relacionado con un concepto de mercado de trabajo, en la cual se ofrece la fuerza de trabajo a cambio de un empleo. Esta visión excluía el trabajo por cuenta propia, el auto empleado, el trabajador no remunerado, el trabajo comunitario y el trabajo de ama de casa.

Otra discusión ha sido la del trabajo formal e informal, considerado este último como trabajo, estas discusiones y ampliaciones del concepto trabajo no satisfacen el carácter individual de la actividad laboral, ya que ve al trabajo como un estado de cosas con caracterizaciones variables económicas o socio demográficas. Otra forma de ver el mundo laboral es por el concepto de regulación aplicado para el trabajo asalariado.

Con la revolución industrial del capitalismo, y la subordinación del obrero a la máquina, se inicia una nueva etapa de la producción capitalista. Se define así la diferencia entre valor de la fuerza de trabajo y trabajo, en el cual el valor de la fuerza de trabajo no es el valor generado por el asalariado durante la jornada de trabajo, sino con el valor de las mercancías necesarias para la reproducción del trabajador y su familia.

De esa forma, el valor de trabajo sería incorporado por la fuerza de trabajo a los medios de producción para generar la mercancía durante el proceso de trabajo. El capitalista hará trabajar más al obrero de lo que vale su fuerza de trabajo, lo que Marx definió en la sección IV de El capital como plusvalía.

A mediados del siglo XX se inicia una etapa de transformación en los procesos productivos llamado el Toyotismo, lo cual es el trabajo en equipo, polivalencia, movilidad interna, justo a tiempo. Sin embargo, las economías más desarrolladas giraron hacia la industria del servicio, siendo actualmente este segmento de la economía el que más aporta producto y empleo.

Para De La Garza (2011), el concepto de trabajo no clásico, es hablar de trabajo atípico. Son trabajos que no cumplen con estándares laborales dentro de las regulaciones de un país determinado, por lo tanto, entran en la clasificación de los trabajos denominados informal, no estructurados, inseguros, atípicos, no decente entre otros, lo cual se generó durante la década de los noventa.

El trabajo atípico, no clásico es un trabajo que no está subordinado a un solo patrón. No posee contrato, desprotegido, riesgoso. Ejemplo de esto son los llamados por agencias de contratación, el teletrabajo, el free lance, el domicilio, delivery, el de transporte, los buhoneros, e incluso las actividades delictivas. La relación laboral en los trabajos no clásicos, en muchas oportunidades pasa de una relación típica laboral bilateral a una relación triádica entre trabajador, cliente y empresario. En esta relación el cliente no es trabajador, pero si forma parte activa del proceso, tiene una activa participación en la calidad del producto, en la cual el trabajador y el cliente pueden coincidir y cooperar o enfrentarse, en el desarrollo final del producto.

Por lo tanto, según De La Garza (2010), todos los trabajos no clásicos (capitalistas) ponen en el centro de la actividad la subjetividad de los actores laborales, que en sus tres dimensiones incluyen a tres sujetos y no a dos como en el trabajo clásico (empresario o manager, trabajador asalariado y cliente). En cuanto a la subjetividad resulta muy esquemático decir que hay, por un lado, trabajo emocional, por el otro estético, en uno más lo cognitivo. De la Garza, (2019) establece tres formas de trabajo no clásico que pueden presentarse por separado o combinadas, incluso con el clásico:

- A. Trabajo interactivo. Todo trabajo que genera y vende es la interacción misma, por ejemplo, impartir clase en la escuela, implica un gasto en la edificación y los materiales de enseñanza, fuerza de trabajo, pero lo que se vende no es la suma simple de todo esto sino es la interacción y el conocimiento de los maestros de la escuela. Este es el componente principal de lo que se genera o

se vende, conlleva significados de la propia interacción, tal como sucede en un concierto en vivo.

- B. Otra forma es la producción de símbolos sin intervención del cliente. Un ejemplo es el diseño de software. Estos símbolos se pueden almacenar, vender. Un ejemplo adicional es la producción de música que se vende en CD.
- C. El tercer tipo serían los trabajos que requieren del trabajo del cliente para que este reciba el servicio. Por ejemplo, en el restaurante de hamburguesas, en el supermercado, en donde una parte del proceso lo tienen que efectuar el cliente (hacer el pedido en mostrador, recoger su bandeja, llevarla a la mesa, descargar los desperdicios en un contenedor; tomar un carrito, seleccionar mercancías de los anaqueles, hacer fila en la caja, poner estas en la banda de aquella en supermercados) (De la Garza, 2011).

Estos trabajos no clásicos implican que las interacciones, la generación de símbolos o el trabajo del cliente pueden generar o ser productos útiles al hombre, que se pueden volver mercancías en ciertas condiciones de producción. Estos símbolos pueden ser subjetivados –depositarse en la subjetividad del público en la obra de teatro sin posibilidad de reventa- o bien objetivados (existen como producto al margen de la subjetividad del diseñador o del cliente). Por esta razón, en este último caso, no se puede hablar de producción inmaterial, considerando por material no solo lo físico material, sino también lo producido por el hombre que se objetiva, existe como producto final al margen de su conciencia y voluntad.

Para Marx ( El Capital,1974), aunque en todos los procesos de trabajo, control sobre el trabajo, relación laboral y mercado de trabajo, sean productivos o improductivos, entran en la categoría del trabajo no clásico.

En un proceso de producción de espectáculo (hay una depreciación del inmueble, iluminación de equipos, etc.), pero el público que asiste no es parte del costo de producción, sino para gozar y emocionarse colectivamente de sentimientos y valores estéticos, creando una identidad colectiva, esto es un ejemplo de lo que Marx denominó producto y trabajo inmaterial.

Por lo tanto, un trabajo no clásico es no solo por la inmaterialidad del producto y del tipo de trabajo que lo genera, sino porque requiere de la presencia del público para generarse. Si no hay público, no hay espectáculo. Asimismo, por su participación en el espectáculo a través de muestras de entusiasmo, euforia colectiva, premiando simbólicamente a los músicos con sus gritos y aplausos o abucheándolos. El público no es pasivo, es coproductor del espectáculo. Una parte del espectáculo lo hace el público con su comportamiento ya sea en euforia colectiva o pasivo.

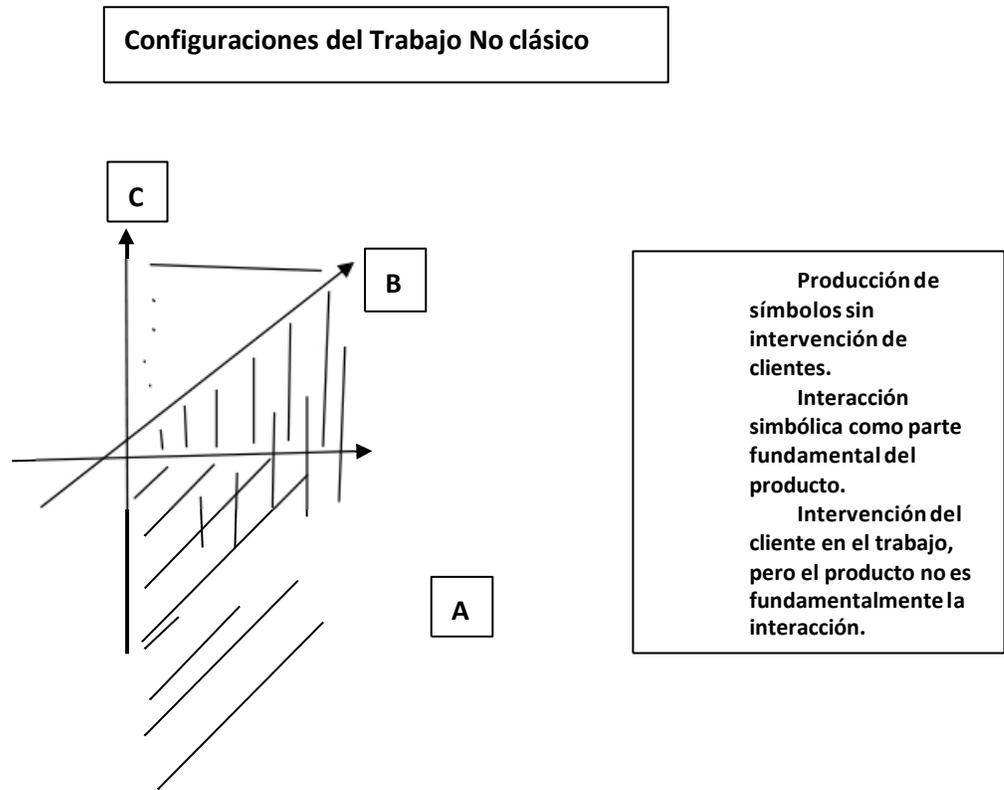
El productor del espectáculo tiene un valor, este es la suma del capital constante consumido (depreciación del teatro, instalaciones) más un capital variable (salarios de los músicos). Habría que considerar que el público también “trabaja” con su entusiasmo para recrear el espectáculo. Su trabajo sería un tercer factor de costo, además de los dos primeros. Este trabajo es necesario para que haya un buen espectáculo, pero es un trabajo no pagado, a pesar de que el público no es un asalariado de los empresarios del espectáculo.

Por otro lado, el tema del control sobre el trabajo es fundamental. El empresario controla, organiza el espectáculo para obtener una ganancia, pero como se trata de trabajo inmaterial también los músicos pueden improvisar y salirse del guión, asimismo el público controla a los músicos con su entusiasmo o su abulia.

En cuanto a la relación laboral, si se retoma en su definición fundamental (relación social entre quienes participan en el proceso de producción), luego, estas relaciones con interacciones simbólicas –imposiciones, acuerdos, cooperaciones o conflictos- en el espectáculo de música en vivo, no solo se dan entre empleados (músicos, personal complementario de venta de boletos, limpieza, vigilancia) y el empleador, sino también con el público, que no es un empleado sino un consumidor.

De tal forma que la relación de trabajo es entre tres en lugar de entre dos, como en la producción capitalista clásica.

De La Garza aborda no clásico desde distintas perspectivas, diferenciado el trabajo emocional (Horschild, 1983), estético (Witz ,2003), (Martínez, 2001) trabajo inmaterial de Gortz (2005) y de Negri (Hardt & Negri, 2000) (Lazarato & Negri, 2001) así como el trabajo cognitivo y de relación de servicio de Duran (2010).



Fuente: E. De La Garza Toledo (2017)

La producción de símbolos sin intervención del cliente (A), es el caso de los que diseñan software, no se puede medir, ni pesar los símbolos. Se mueven en ciertas

actividades tienen un valor, se compran y se venden, generan unas series de particularidades de cómo esto se llega a producir.

En la parte B la integración simbólica como parte fundamental del producto, se puede observar por ejemplo en el cuidado de un paciente donde no solo interviene el producto, sino también el cuidado que se le da al paciente. En la parte C, el cliente está metido dentro del proceso del trabajo y si el cliente no paga no recibe el servicio. Ejemplo de esto, lo podemos observar en el supermercado. El cliente mete el producto en el carro de mercado, lo coloca en la mesa de rodaje y luego paga. Él está involucrado en el servicio, es una cuestión compleja, porque el cliente no es asalariado, ni patrón sino que juega en la prestación de su propio servicio y si no trabaja no recibe su propio servicio a igual que Burger King; si no se coloca en la fila, pide y paga no recibe su propio servicio.

Trabajo no clásico y trabajo emocional y estético o cognitivo: no clásico implica códigos emocionales, cognitivos, estéticos, y formas de razonamiento cotidianas, esto trae una implicación sobre el producto, ya que el mismo no solo es material puede ser símbolos.

**El trabajo emocional.** Hay quien distingue entre emociones y sentimientos (Turner, 2007), reservando el primer concepto para las reacciones instintivas y el segundo para las construidas socialmente.

En el importante trabajo de Roschild (1980), esta autora es la primera en introducir las emociones, sin entrar a las discusiones de si son instintivas o construidas socialmente. Estas aparecen relacionadas con el trabajo en dos formas: la primera serían las emociones inducidas por las gerencias, en cuanto al trato entre empleado y cliente en los contactos cara a cara. Estableciendo que estas emociones se compran y se venden y que las gerencias amoldan esa emoción en sus empleados a través de regulaciones (emotional management) y conformando propiamente un emotion Work y habla de un proletariado emocional.

Hay quien distingue entre emociones y sentimientos (Turner, 2007), reservando el primer concepto para las reacciones instintivas y el segundo para las construidas socialmente. No solo hay trabajo emocional en ciertos trabajos de servicios, sino que es una dimensión de todo trabajo como relación social y con los medios de producción, sean estas presionadas por las gerencias o profundas del self (Scheler, 2003). Aunque establece que el trabajo emocional implica la relación cara a cara. Como no maneja una teoría más amplia de construcción de significados, ignora que las emociones pueden transmitirse sin haber tenido el cara a cara, como a través de la televisión y ser el trabajo de los actores igualmente emocional.

Por su parte, Hochschild (1983), introduce la idea de “manejo de las emociones o trabajo de las emociones”, lo cual es una forma en que las personas moldean y dirigen sus sentimientos. Según el autor las estructuras y las instituciones imponen limitaciones que se experimentan en situaciones particulares. El manejo de las emociones ocurre cuando un trabajador intenta alinear las emociones propias para adaptarse a las normas. Este proceso es denominado por Hochschild como “Acción profunda”, lo cual implica alinear las emociones sentidas en privado. La segunda se denomina “Acción superficial” la cual se centra en lo que es públicamente desplegado. Como resultado, argumenta Hochschild, “cuando hacemos no sentir emoción, o negar una emoción, nosotros perdemos el contacto con la forma en que realmente nos vinculamos internamente con la realidad exterior” (Hochschild 1983, p. 223).

Para Hochschild el trabajo emocional es un proceso en donde el ámbito privado pasa al mundo laboral. Lo define como “el manejo de los sentimientos para crear una exhibición facial y corporal observable públicamente”. Destaca la forma en que las personas manejan sus propios sentimientos para crear un particular estado emocional en otra persona. (Hochschild 1983, pág. 7).

El trabajo emocional es cada vez más importante por su asociación con los trabajos de servicios, ya que estos trabajos dependen de la capacidad de los trabajadores para gestionar sus emociones. En consecuencia, el manejo de las emociones se ha convertido en un requisito de trabajo formal para realizar trabajos emocionales. Según Hochschild (1983) los trabajos emocionales son realizados más por mujeres que hombres. Esta asociación refleja estereotipos sobre géneros para trabajos particulares. El mismo autor sostiene que las mujeres tienen mayor representación en trabajos que requieren diferencia, en la forma de amabilidad, sociabilidad y similares junto con su estatus social general más bajo. Proporciona a las mujeres un "escudo de estatus" más débil contra emociones negativas de otros que los hombres.

Además, otro investigador George (2008), en su estudio sobre entrenadores personales indica que los entrenadores son una categoría emergente de trabajadores de servicio expertos, realizan un trabajo emocional que está orientado a una intensa experiencia con los clientes. Según George (2008) los entrenadores confían en su interacción y habilidad para afirmar y establecer su experiencia con clientes que no necesariamente reconocen el estatus profesional de la ocupación o la autoridad de los formadores y por lo tanto estos formadores deben actuar demasiado cerca emocionalmente de sus clientes.

En trabajo emocional no se diferencia emoción de sentimiento, pero hay el implícito de que implican reflexión, aunque se diferencian emociones superficiales de profundas. Lo significativo es que se trata de aquellas que pueden ser manipuladas, sea por las gerencias o los propios empleados.

La investigación fundacional de Horschild, "Managed Heart" representa dos acepciones de trabajo emocional:

- a). Emociones incorporadas en la producción material (emotional work)
- b). La producción de emociones con carácter mercantil (emotional labour).

Hay una inducción de emociones a representar por el empleado con fines mercantiles y posible discrepancia entre el self (interno) del empleado y la emocional).

Supuestos teóricos de Horschild:

1. Las emociones se construyen en la interacción (¿y el self?)
2. Pero toda interacción implica performance (Goffman) (interaccionismo simbólico) + reconocimiento de un self (conciencia profunda) (fenomenología)
3. Las instituciones (cultura, reglas del sentir socialmente aceptadas) presionan al self e influyen en la disonancia emocional
4. Pero se añade, primero, la inducción de feelings por el management, y, segundo, la mercantilización de las emociones.

La mercancía no es un objeto físico. Una mercancía puede ser un servicio. Puede ser un tipo de interacción, con símbolos subjetivados u objetivados. Todas estas mercancías implican una cantidad de trabajo incorporado y un tiempo de trabajo y ciertas calificaciones de los trabajadores. El valor en unas puede acumularse (símbolos objetivados), en otras el valor se consume al mismo tiempo que se produce (trabajo interactivo y simbólico subjetivado).

En el trabajo emocional, lo que algunos denominan como “servicio con una sonrisa”, es ventajoso para los trabajadores, empleadores y clientes. Los estudios han revelado que los sentimientos apropiados generan resultados positivos, a diferencia de la superficie actuar (simular emociones). La actuación profunda se relaciona con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el desempeño laboral y la satisfacción del cliente emergente. El trabajo emocional también puede tener resultados positivos cuando las organizaciones otorgan más autonomía y adoptan reglas de exhibición positivas que exigen la expresión de emociones positivas. Investigaciones recientes también indican que las estrategias laborales emocionales pueden mejorar la efectividad del liderazgo.

**El trabajo estético.** Este no surgió como complemento del trabajo emocional sino como alternativa, al poner el acento en el lenguaje del cuerpo, que incluye discurso, vestido, gestos (Heinich, 2001). El enfoque de trabajo emocional y del estético no son dimensiones diferentes de los significados de la interacción, sino fundamentos diversos en la explicación de cómo puede intervenir lo emocional o lo estético en el trabajo.

El Trabajo estético, para sus creadores, no es un tipo de trabajo inmaterial sino aquel que sustituye a todo lo inmaterial y lo material. Es el viraje de lo emocional hacia el cuerpo, a través principalmente de Goffman, Bourdieu y Foucault (citado por La Garza Toledo, 2016)

A veces el cuerpo es lo sensible, a veces Bourdieu le llama **Capital Físico** (vestidos, gestos, voces), pero la definición más completa de Bourdieu (1997) sería que lo estético son disposiciones del cuerpo, como estar, hablar, caminar, sentir, pensar. Es decir, incluye estados físicos, subjetivos e interacciones. El énfasis en lo emocional ha oscurecido al cuerpo, las mercantilizaciones de los cuerpos pueden ser movilizados por la gerencia.

El trabajo estético es la movilización, desarrollo y mercantilización de las disposiciones del cuerpo. Están presentes, según Goffman (estética como performance) y Bourdieu (disposiciones estéticas). La estilización es la nueva forma en que se están valorando los lugares de trabajo.

El trabajo de la estética es un elemento en la producción o materialización de la estética de la organización de servicios pudiera decirse “un estilo” consumido por los clientes. Es un tipo particular de los mercados minoristas y sobre todo hoteleros, los cuales buscan su diferenciación a través de la imagen maquillada que representa sus servicios. McDowell (1995), centra su análisis en torno a cómo "el propio cuerpo, la sexualidad y el desempeño de género son parte del trabajo" (1995: 93). Lo mismo

ocurre con Hancock y Tyler (2000: 109), quienes afirman que existe una "relación integral entre lo estético, lo corpóreo y la naturaleza de género del trabajo y el empleo".

El trabajo estético: es un trabajo con una dimensión simbólica ya que implica la cara subjetiva del objeto: habilidades y productos socialmente bellos.

**Trabajo cognitivo:** Se considera como aquel que genera conocimientos como significados útiles para posteriores trabajos (ciencia o tecnología, por ejemplo), aunque también hay que incluir los conocimientos tácitos en el trabajo (North, 2005).

**El trabajo inmaterial:** En las últimas cinco décadas, los investigadores sociales, han coincidido en que el modo de producción capitalista ha terminado, y una de las propuestas planteadas es el trabajo inmaterial de Lazzarato y Negri (2001). Es un concepto multifacético, que describe nuevos elementos en la sociedad moderna a partir de la era post-fordismo.

Los autores establecen una relación entre trabajo y capital donde ya no hay subordinación, sino una independencia del primero sobre el segundo, el operario social es autónomo y capitalista debe adaptarse a la articulación independiente de la cooperación social en la fábrica.

A su vez, esta independencia irá de la mano con una autonomía que logra el trabajo en su productividad, ya sea individual o colectiva. Debido a esta cooperación social, el conocimiento de todo el proceso productivo le pertenece al trabajador social. Por ello, la función del empresario, ya no será la de controlar dicho proceso desde su interior; cómo se produce una inversión, siendo el trabajo quien define al capital, sus antiguas funciones de control y de vigilancia ahora deberán ser realizadas desde el exterior. Su principal tarea será la de dedicarse a las políticas que sigan garantizando la explotación.

Este aspecto conlleva a una difícil diferenciación del tiempo destinado a la reproducción del trabajo y del tiempo libre, por lo cual se habla de tiempo global que abarca el tiempo productivo y el tiempo de goce.

Lazzarato sostiene que para lograr comprender qué es el trabajo inmaterial habrá que detenerse a analizar la forma novedosa en que se relacionan la producción y el consumo en esta nueva etapa, totalmente diferente a la que se presentaba en el modelo fordista, ya que, será propiamente el trabajo inmaterial el encargado de activar y de organizar dicha relación. Lazzarato y Negri (2001), en su estudio definen una serie de elementos que caracterizan este tipo de trabajo:

- ✓ Mayor responsabilidad en la toma de decisiones por parte del obrero.
- ✓ Reorganización de la cantidad y calidad del trabajo se produce en torno a su inmaterialidad.
- ✓ El nuevo trabajo es una actividad abstracta que refiere a la subjetividad de los obreros, la que comienza a ocupar un lugar central en la producción capitalista contemporánea;
- ✓ Es una forma de actividad productiva que no pertenece sólo a los obreros cualificados, sino a la totalidad de ellos, es decir, pertenece de manera general al valor de uso de toda la fuerza de trabajo disponible en la sociedad posindustrial, por ello deja de tener existencia y sentido la escisión entre trabajo inmaterial y material.
- ✓ El “trabajo inmaterial está pre constituido por una fuerza social y autónoma, capaz de organizar su propio trabajo y sus propias relaciones con la empresa”.
- ✓ Está caracterizado por el “modelo comunicacional” de producción y por la existencia de una “intelectualidad masa”.

### **Ciclo de producción del trabajo inmaterial.**

Lazzarato (2001) señala que el trabajo inmaterial se refiere a actividades informativas y culturales, porque el resultado de ello conlleva a un producto que una vez usado o consumido, no se destruye. Es imperecedero en el tiempo. Esta mercancía, establece una relación con el consumidor, “da forma y materializa las necesidades, el imaginario y los gustos del consumidor. Y estos productos deben, a su vez, ser potentes productores de necesidades del imaginario, de gustos” (Lazzarato, p. 25); en contraste con el modelo fordista, donde el consumidor era motivado a utilizar determinados productos de acuerdo a las expectativas del productor.

En este enfoque nuevo, el trabajo inmaterial, se establece una relación social con el consumidor, donde distintas partes constituyen el proceso productivo: al productor, al productor y al consumidor, y resalta la importancia que pasa a obtener esta relación social dentro de la producción, la subjetividad y el ambiente ideológico en el cual el trabajador vive y se reproduce pasa a ser la materia prima del trabajo inmaterial, ejemplos de trabajos inmateriales son, la publicidad, el marketing, la televisión, la moda, la informática.

El ciclo se inicia con el trabajador en una actividad no tradicional, caracterizada por distintos tipos de saberes donde se organiza en un proceso industrializado en base a la cooperación social y contenido cultural, informativo y de actividades emprendedoras, constituyéndose de manera colectiva, razón por la cual se configura en una “red de flujo” (Lazzarato, 2001, p. 27).

Posteriormente, surge el producto, el cual se denominará “producto ideológico”. Al mismo tiempo, son el resultado y el presupuesto del trabajo inmaterial. Su principal característica consiste en no ser un reflejo de la realidad sino la de ser una forma novedosa que intercede en la realidad, reclamando nuevas tecnologías para su realización.

Finalmente, el producto ideológico, va a un consumidor a quien se le debe instalar el deseo de recepción de esta creatividad del autor, pero allí no termina el proceso, ya que el público debe desdoblarse y convertirse además en un comunicador de sus intereses. Por último, el ciclo está constituido por los valores y la genealogía de la innovación, el autor debe lograr un producto novedoso que logre satisfacer los gustos y valores que el público requiere.

El trabajo inmaterial, concepto de Lazzarato y Negri, hegemónico dentro del modo de producción capitalista, comenzó a manifestarse a partir de los años setenta por el desplazamiento del obrero fordista al obtener un trabajo intelectualizado dentro de la producción. La relación entre trabajo y capital, ya no puede ser vista como una simple subordinación, sino que deberá ser analizada como la de una independencia progresiva del primero por sobre el segundo, de allí que también esta relación sufre una transformación. Por un lado, el empresario irá relegando las funciones de control y vigilancia, dedicándose al desempeño de políticas que sigan garantizando la explotación. El trabajador se transforma en intelectualidad de masa, siendo su tarea principal la del control del proceso productivo, razón por la cual se incrementan sus responsabilidades en la toma de decisiones.

La relación entre capital y trabajo es interpretada como una contradicción alternativa, concepto que destaca la libertad y autonomía ganadas por el trabajador. Con respecto a la potencialidad política que tiene este nuevo obrero se destaca el hecho de que, como esta nueva forma de producción abarca a todo el mundo y a todas las personas, toda la sociedad civil pasa a ser parte de la fábrica.

### **El Trabajo de cuidado**

Surgió hacia 1982 (Arango, 2011), más o menos al mismo tiempo que el trabajo emocional muy permeado por el feminismo. La propia definición de qué es el “cuidado” de otra persona permanece hasta la actualidad relativamente ambiguo. Los

más consecuentes piensan en los trabajos en los que hay que encargarse de los demás! Como trabajo de reproducción de los hombres que por cuestiones laborales, personales o discapacidad no pueden asumir todas las tareas de su reproducción (cuidado de su casa, de ancianos, de enfermos).

Con respecto al punto anterior, conviene recordar a CARE. Esta organización ha estado presente en la región de América Latina y el Caribe desde 1954. CARE ha estado respondiendo a la crisis de migrantes y refugiados de Venezuela con un enfoque sensible al género. Ha estado implementando intervenciones de respuesta a emergencias directamente y a través de socios (en particular, organizaciones de mujeres) en Perú y Ecuador, Colombia, y dentro de Venezuela. CARE enfoca su respuesta en algunos de los miembros más vulnerables de las comunidades de acogida y desplazados forzados, especialmente mujeres, adolescentes y niñas, la población LGBTQI+ y hombres jóvenes.

CARE responde en las áreas de salud sexual y reproductiva, agua, saneamiento e higiene, seguridad alimentaria y nutricional, vivienda y asistencia transversal en efectivo y vales. Cuando interviene, CARE persigue incluir hasta el 30% de las comunidades de acogida para reforzar la cohesión social.

Dentro de Venezuela, CARE trabaja tanto en la capital del país, Caracas, como en el estado Miranda. Enfoca sus intervenciones a través de socios en familias vulnerables, principalmente hogares encabezados por mujeres, familias con niños menores de cinco años y ancianos.

En general no se ha aclarado todavía, donde se incluye el cuidado. El sesgo feminista es notorio, porque, aunque aceptan que hay hombres desempeñando el trabajo de cuidado, comúnmente enganchan con el no reconocimiento de algunos de estos trabajos desempeñados por mujeres como trabajos. Al incluir en el concepto “preocuparse por los demás” o “cierto tipo de actividades” están incorporando al trabajo emocional y a la moral.

Es un acierto en incluir la moral en el cuidado, la justicia, aunque se le vincula con la vulnerabilidad, que es más que un cuidado. En esta medida se habla de capacidades morales como competencia, atención, responsabilidad, receptividad. Aunque, es muy frecuente que se transite rápidamente de definiciones anteriores a la perspectiva feminista de oscurecimiento o desvalorización del trabajo y al interés de esta perspectiva por lograr que algunos de estos trabajos sean reconocidos como trabajo, como el doméstico.

Sin embargo, hay muchos trabajos de CARE plenamente considerados como trabajo como el de la enfermera en el hospital. Es decir, después de múltiples definiciones incompletas pareciera que el enfoque se asiente en el trabajo de cuidado no reconocido como trabajo, por ejemplo, el de un familiar que cuida al abuelo, en el que lo central no son las emociones, “sino preservar la vida”: comer, asearse, descansar, dormir, sentir seguridad. Es decir, no se le vincula con relaciones de producción, como sí hacen los de trabajo emocional o estético, sino el vitalismo, como proyecto de vida feliz, no análisis de cómo el capitalismo se ha apoderado del campo de los significados y lo ha mercantilizado (aunque a veces tratan de incorporar trabajos remunerados de cuidado, estos quedan conceptualmente muy cortos).

Diversas concepciones se han propuesto para definir el trabajo no clásico, uno de ello fue el de Portes, 1995. Él lo definía como trabajo informal. Se refería a aquella actividad que lleva contabilidad, no están registradas y no pagan impuestos. Sus trabajadores no tienen protección social y por lo tanto mantiene con sus trabajadores una relación laboral informal. Casi lo mismo, puede afirmarse sucede con los conceptos de trabajo no estructurado. Es una concepción poco acertada puesto que las estructuras del trabajo no pueden quedar reducidas al cumplimiento de regulaciones legales.

Dentro del trabajo no clásico, se puede incluir el trabajo interactivo en el sentido no de que se interacciona para trabajar que es la condición para producir y, al mismo

tiempo, lo más importante del producto. Trabajo interactivo lo llaman algunos, válido siempre y que se acote que todos lo son. Es importante señalar que no todos estos trabajos se refieren a lo que se vende (cuidado de bebés, de ancianos, educación tradicional, cuidado en hospitales, parte importante en las ventas directas al cliente, en el trabajo de call centers, en comida rápida, el del taxista, etc.). Si en cierto tipo de trabajos es muy importante la forma de interacción con el cliente, esta tríada puede ampliarse a más sujetos, especialmente cuando se trabaja en el espacio público (taxistas que interaccionan con el pasajero, con agentes de tránsito, automovilistas.

En los países desarrollados, los trabajos atípicos, no estructurados, inseguros, no decentes de exclusión, son distintos a los trabajos clásicos, son considerados no clásicos. En los países no desarrollados los trabajos no clásicos, representan la mayoría. Se pueden destacar los procesos de generación de servicios al cliente, derechohabiente o usuario, el cual introduce un tercero que no es asalariado ni empleador, los trabajos desterritorializados, como las ventas a domicilios además de la generación de espectáculos públicos.

Otro enfoque sobre el trabajo no clásico abarca los conceptos de informalidad, precariedad, exclusión, riesgo y trabajo no decente, en los cuales se observan problemas relacionados con los derechos de los usuarios y clientes frente a los trabajadores y empresas y anomalía en la regla para los trabajos asalariados, entre otras importantes irregularidades, tanto legales como humanas. De La Garza Toledo, hace una clasificación, del trabajo No clásico en tres Tipos:

- Trabajo **No Clásico tipo I**. Se refiere a los trabajos que se realizan en espacios cerrados, asalariados o no pero con intervención directa de los clientes, por ejemplos negocios de comida, supermercados, etc. Son empleos de baja calificación, con bajo salario, escasas prestaciones, control con manuales y supervisores y obstáculos para la sindicalización.

- **El Trabajo No Clásico tipo II:** Involucra a los que trabajan en la venta de bienes o servicios ambulantes y en ocupaciones como taxistas y autobuseros, que se realizan en locales o lugar fijos o móviles, pero en espacios abiertos a las interacciones con sujetos en el territorio.
- **El Trabajo No Clásico tipo III:** Es referido a trabajos que se desarrollan en espacios fijos y cerrados privados, empresariales o auto empleados, por ejemplo, trabajos a domicilios, diseñadores de software, extras de televisión.

### **Nuevas modalidades de trabajo:**

Las nuevas modalidades de trabajo son innovadoras formas de trabajo que aparecen en los distintos estratos laborales, las cuales se pueden categorizar así:

- El Trabajo Dependiente:** Se trata de todas las formas que se alejan del trabajo asalariado con contrato indefinido, trabajando una jornada completa en condiciones normales para la actividad laboral, la remuneración de un trabajo periódico sobre la base del tiempo trabajado.
- El Trabajo Independiente:** Es el que se aleja del que produce o vende o realiza trabajo por su cuenta con control propio del producto o proceso de trabajo. Se relaciona o con contratos mercantiles o relaciones mercantiles de compra venta.

Como puede observarse, hay notorios cambios en la nueva forma de organización de la producción y de los conceptos generados de ese cambio. Así, surge el outsourcing, como un cambio hacia la descentralización y mercantilización del trabajo en donde un grupo de trabajadores lo ubican en las llamadas “zonas grises”. Ejercen actividades entre dependientes e independientes, realizando prontitudes en la calle o en su casa apoyándose en la tecnología, telefonía fija o móvil etc.

Apoyando lo anterior Sonia Yáñez, habla de **Flexibilidad funcional**, como la capacidad para redistribuir a los trabajadores entre un amplio rango de tareas, a fin de hacer cambios en el producto, método de producción o en la tecnología del mercado (Atkinson y Meager 1986), permitiendo la reubicación del personal rápidamente y sin fricciones entre las diferentes tareas (Albizu, 1997).

La **flexibilidad numérica**: Expresa la entrada y salida de trabajadores de acuerdo a la necesidad de la organización, manifestada en contrataciones temporales, parciales o trabajadores autónomos, o bien en la disminución de la jornada laboral.

Por último, se habla de una **flexibilidad financiera**: estableciendo un cambio en el sistema de pago, basado en las competencias del trabajador relacionadas con su individualidad en cuanto al pago y su contratación. Gálvez 2001, afirma que con ello se traspasan al trabajador los riesgos y el costo en el trabajo que son los tiempos muertos.

Además, las formas atípicas de empleo se pueden clasificar de acuerdo a tipos de contratos, fijos, temporales o por honorarios, por el lugar donde se realiza el trabajo, por el tiempo de duración de la jornada laboral, por la relación del tiempo, las relaciones intermedias y por los controles que se ejecuten en la actividad laboral.

**CLASIFICACIÓN DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO SEGÚN LAS  
RELACIONES CONTRACTUALES Y LA ORGANIZACIÓN DEL  
TRABAJO.**

**ORGANIZACIÓN**

<b>C O N T R A T O</b>	Dependencia	Subordinación	Autonomía
		Estable/protegido Trabajo asalariado inestable	Trabajo a domicilio Con matrícula habilitantes Autogestión otros
	Independencia	Subcontratación	Prestación de servicio

Fuente: Thelma Gálvez (CEPAL – BID, pág.- 181-188)

El asalariado es **dependiente**, porque vende su fuerza de trabajo al empleador, a diferencia del trabajador **independiente**, que no vende su fuerza de trabajo, sino su producto o servicio. La subordinación laboral se asocia a la organización, ya que el trabajador es supervisado y orientado por un representante de la organización. En el trabajo autónomo, es el propio trabajador quien realiza su organización y producción. De manera tal, que él valora sus propios resultados. En las zonas grises ubicamos trabajos difíciles de clasificar, no son totalmente asalariados ni independientes. Esta dificultad, afecta la protección del trabajador y aumenta su riesgo.

La clasificación internacional de empleo la OIT en su informe sobre la clasificación internacional de la situación en el empleo - CISE -93 establece:

El criterio de clasificación se basa en el tipo de contrato implícito o explícito entre el titular y la otra persona u organizaciones...los contratos se clasifican de acuerdo al tipo de riesgo que comparten las partes contratantes...un elemento del cual es la solidez del vínculo entre la persona y el empleo y el tipo de autoridad que tienen o tendrán los titulares sobre los establecimientos o sobre otros trabajadores.

#### **CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE LA SITUACIÓN EN EL EMPLEO**

- 1) Asalariado: los países quizás necesiten y puedan hacer una distinción suplementaria cuando un grupo separado por los asalariados con contrato estable (incluyendo a los asalariados regulares)
- 2) Empleadores
- 3) Trabajadores por cuenta propia
- 4) Miembros de cooperativas de productores
- 5) Trabajadores auxiliares familiares
- 6) Trabajadores que no puedan clasificarse según la situación de empleo.

**Fuente:** Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE93)

De acuerdo al CISE-93, hay 6 calificaciones, según el tipo de contrato (implícito y explícito), mientras no exista una categoría aparte para los empleos independientes. La resolución establece que los grupos 2 y 5 pueden juntarse para constituir el empleo independiente, creando la base de distinción entre empleos asalariados y empleos independientes.

### **Nuevos paradigmas sobre el hecho social del trabajo**

El concepto de trabajo desde su creación como tal, ha evolucionado junto al hombre y la sociedad. En la actualidad, en el mundo capitalista hay una discusión tanto académica como política sobre la realidad laboral.

En la antigua Grecia como en Roma, la ciudadanía y la libertad estaban relacionadas con la exclusión del trabajo y los trabajadores. Posteriormente en la misma Grecia antigua, surge la primera transformación del concepto trabajo (Aizpuru/Rivero 1994,14. Med 1998,32 ss., citado por Holm-Detlev Kohler Antonio Martín pág. 10). Allí los campesinos libres y artesanos gozaban de reconocimiento social y el trabajo era considerado como algo intrínseco de la naturaleza humana. Subsiguientemente, la valoración del trabajo descendió a una significación de esclavitud, donde el trabajar se consideraba indigno.

A finales del siglo XVIII, el trabajo se transforma por el pensamiento de la corriente racionalista, que propone la razón, la igualdad y la libertad como ejes del nuevo paradigma filosófico. Esta transformación pasa desde la estigmatización del trabajo: culpa, condena, castigo divino, etc.; hasta convertirse en un deber social, una contribución al bien común, una vía de desarrollo personal, incluso hasta la salvación de las almas.

## LOS ACTORES SOCIALES

Los cambios políticos constituyen factores determinantes en la sociología del trabajo, ya que los mismo inciden en todas las áreas laborales. En Venezuela, en la década de los noventa, (1991 y 1998) hubo un ajuste neoliberal. La influencia que prevalece en las relaciones de trabajo y en los medios de producción, es la de Norteamérica. Subsiguientemente, con la llegada al gobierno, de la **Revolución socialista**, heterodoxa con características muy particulares que le darán un giro muy importante al enfoque laboral en toda su dimensión. Tal enfoque da un giro marxista o neo marxista, prevaleciendo la atención al trabajador y a la propiedad de los medios de producción (Nueva Ley Del Trabajo y expropiación de grandes empresas y medios de producción)

La masa trabajadora organizada en sindicatos, en las décadas de los años 70, 80 y 90, tuvo una representación, aunque reflejaba interés partidista, en buena manera también representaba a los trabajadores en sus reclamos por sus reivindicaciones laborales. Los contratos colectivos se discutían en comisiones tripartitas y en buena manera culminaron con beneficios sociales para sus trabajadores afiliados. El papel del sindicato tuvo una influencia tal, que incluso tuvo votos decisivos en la escogencia de candidatos presidenciales. Este período de la historia llamado también período Puntofijista, producto de la alianza política entre los partidos AD, COPEI Y URD, después de la caída de la dictadura del General Marcos Pérez Jiménez, en enero de 1958, y realizado en Punto Fijo estado Falcón. Dicho pacto evolucionó hacia un bipartidismo en todos los escenarios de la sociedad venezolana, culminando en descomposición y corrupción. Ello generó gran descontento, permitiendo el resurgimiento de la izquierda y su posterior instalación en el poder.

Algunos autores (Maza Zabala, Vivas Terán, Matos Azócar) coincidían en que la economía venezolana representaba un capitalismo de estado. Por lo tanto, sus trabajadores y sindicatos debían participar como socios, así debía ampliarse a través de

la creación de sindicatos por rama de la industria (Manifiestos de Porlamar VIII Congreso de Trabajadores de Venezuela). Este proyecto fracasa, por falta de reorganización del movimiento sindical. Al mismo tiempo, la economía venezolana siendo monoprodutora, comienza con el auge de la mundialización, a invertir grandes capitales en la industria petrolera del exterior.

A partir del colapso financiero de febrero de 1983, el movimiento sindical pierde fuerza y sufre una debacle. Se inicia la intervención y posterior liquidación del Banco de los Trabajadores de Venezuela, la pérdida de su influencia en las negociaciones colectivas y en las leyes y decretos de aumentos salariales.

La corrupción alcanza la cúpula sindical y la credibilidad entre trabajadores y dirigentes sindicales crea grandes brechas. Los cambios tecnológicos hacen evidente la obsolescencia del modelo y estructura sindical venezolana de la época. Para comienzos de los 90, la relación del gobierno con la CTV (Central de Trabajadores de Venezuela), era de dependencia. El financiamiento de los sindicatos y sus espacios físicos son financiados con presupuesto nacional. Con la llegada del Dr. Rafael Caldera en su segundo mandato, (el cual fue producto de una concertación de pequeños partidos de izquierda), se pretendió privatizar la seguridad social y la flexibilización del régimen de prestaciones sociales, proyecto que según Lucena (2009), no reflejaba la tendencia de las relaciones de trabajo que imperaban en la gran amplia mayoría de los países latinoamericanos, dio lugar a un amplio apoyo sindical.

En Venezuela, el ciclo de la flexibilidad no ha seguido rigurosamente la ruta dominante de nuestra región latinoamericana. En principio porque no ha habido un régimen autoritario que haya puesto en vigencia regulaciones flexibles ejecutivas. Toda manifestación de rechazo y crítica se ha aplastado represivamente. La flexibilización dominante en nuestro medio, no es la vía legislativa sino más bien la que se impuso en los propios hechos, también conocida como la de hecho. La que se apoya en un mercado de trabajo caótico y desordenado que debilita al factor trabajo en su relación

con el capital. El que busca trabajo en empleos formales, conoce la tutela marca a su favor una diferencia importante con los empleos informales, que es donde está el grueso de la flexibilidad de hecho. (Lucena ,2009, p 61-62)

De lo anterior, se deduce que, la flexibilidad laboral en Venezuela fue producto del caótico mercado laboral, no de una visión ordenada del estado, los empleos formales y decentes vienen acompañados de elemento que permite acceder a ello solo una elite privilegiada.

En el año 1996 y 1997, el ejecutivo logró una concertación de los actores sociales involucrados en la realidad laboral, (Fedecámaras y CTV.). Obviamente, cada cual tenía su agenda particular. Por su parte, el empresariado aspiraba la revisión y modificación del régimen de prestaciones sociales y los trabajadores en conjunto con el ejecutivo nacional la reforma del sistema de seguridad social.

El desorden y la anarquía del sistema fue un factor determinante en el hundimiento del sistema político y sindical de la época, el sindicalismo que en décadas anteriores llegó a tener hasta un 30% de afiliaciones, descendió hasta un 14%, según Lucena (2009). Este porcentaje lo reporta el proceso de elecciones sindicales celebradas en el 2001, bajo el control del Consejo Nacional Electoral, que hizo obligatorio realizar elecciones para legitimarse y poder actuar sindicalmente (CNE, 2002).

Para Lucena (2007), las políticas sociales de nuevo Gobierno (Chávez) impactan favorablemente la calidad de vida del Trabajador y su familia, sin discriminación de su condición de asalariado formales o independientes informales incluso desempleados. La implementación de programas sociales o misiones, llevó a crear una dependencia del trabajador hacia el estado, el cual buscaba distintas formas de satisfacer sus necesidades.

## ELEMENTOS DE POLITICAS SOCIO-LABORALES

<b>Construcción de Nueva Institucionalidad</b>	<b>Legislativa</b>	Nueva Constitución, Ley de Asociaciones Cooperativas, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Leyes de Seguridad Social, Reforma de Ley Orgánica del trabajo
	<b>Sindical</b>	Referéndum sindical Creación de la UNT
	<b>Empresarial</b>	Fomento de nuevos gremios Empresariales (Empreven y
<b>Políticas Socio-laborales</b>	<b>Plan Bolívar</b>	1999-2002, a cargo de FAN y civiles
	<b>Círculos Bolivarianos</b>	A cargo del Gobierno Y MVR
	<b>Cooperativismo</b>	Legalizadas 150.000 (2006) censo del 2006: 48.000
	<b>Cogestión</b>	Se registran cerca de 80 casos (2006)
	<b>Misiones (funcionan 15 diferentes programas)</b>	Alfabetización, primaria, bachillerato e ingreso a Educación superior. Capacitación para el trabajo Atención Médica Distribución de alimentos Identidad, hábitat y madres del barrio

Fuente: Lucena 2007

## EL TRABAJO POST PANDEMIA: Aproximaciones

Durante la pandemia, aparece una nueva utopía de tecnología, mediante la Digitalización. Los empleos en plataforma se han mantenido e incluso se ha incrementado porque muchos trabajadores solicitan que se le surta trabajo en sus casas.

Este trabajo ya existía. Algunas empresas lo han incrementado, lo cual nos lleva a pensar que esta forma de trabajo se robustece posterior a la pandemia. Los analistas se dividen en los catastrofistas que creen que será el fin del trabajo, no habrá empleos para todos, sino los digitalizados y los optimistas que creen que no habrá empleos para todos y como la mano de obra es calificada los empleadores tendrán que pagarle mejor.

Por otro lado, los más afectados en América Latina serán los empleados en trabajos manuales que están en el sector formal. Las compras en línea y la comida online llegaron para quedarse. Antes de la pandemia, la OIT calculaba que 7.9% trabajaban en casa, lo cual incluía a las costureras. Esto indica que los trabajadores digitalizados eran mucho menos que lo que reporta esa cifra.

La manufactura en línea, es un trabajo que no puede realizarse en casa, va a influir la estructura digital con que cuente el país. No todos tienen la última tecnología de internet. Hay países de Latinoamérica donde la proporción de tenencia de computadora es baja. Su capacitación para operar con esa tecnología es insuficiente, por lo cual hay muchas variables que hay que tomar en cuenta para que el trabajo en casa se vuelva masivo para la economía post Covid 19 y no exista mayor desigualdad en las habilidades digitalizadas, ya que la brecha digital se hace evidente según la edad, raza, género o clase social.

El trabajo en casa no va ser ocupado mayoritariamente en la población laboralmente activa, ya que solo es posible para ciertos tipos de actividades, de oficina. El trabajo en la línea de producción es muy poco probable que se pueda realizar de esa manera. En los servicios la gente sigue prefiriendo el cara a cara en el restaurant. Por lo tanto, la visión de la plataforma para llevar comida a casa no es el gozo semejante al del comer en el local. Pese a eso, este tipo de trabajo o negocio seguirá prosperando.

Para quienes creen que la visión optimista de que el trabajo en casa será menos controlado, ya hay software que permiten un control del tiempo de conexión y desconexión del trabajador a distancia. La visión pesimista habla de la gran demanda

de trabajadores formales e informales que se quedarán sin trabajo sin importar su ocupación. Hay una gran cantidad de jóvenes que solicitan trabajo después de la pandemia, por lo que el capital tendrá la oportunidad de pagar menos salarios frente a esta gran demanda de trabajo, con peligro de la precarización del trabajo en comparación con el pasado 2019. Se aprovechará la mano de obra barata, lo cual jugará en contra de la automatización y la digitalización; el capital digitalizará si esto le resulta más rentable.

Durante la pandemia la fuerza sindical trabajadora se mantuvo ausente, sin propuestas que regularan el trabajo, ni beneficios sociales y salariales universales, lo cual no favorece el equilibrio ni hace oposición a la fuerza del capital para marcar empujar un rumbo viable social y económicamente favorable a la clase trabajadora. La población mundial industrial se hunde y proyecta una lenta recuperación. En Asia, Europa y Latinoamérica, hubo una caída vertical, producto de la propagación del coronavirus. Ello le ha propinado un golpe a la economía sin precedentes en su amplitud y dureza. Sin embargo, es poco probable que se produzca una recuperación rápida hasta alcanzar el impulso, antes de comenzar la pandemia del covid19.

El economista Chris Williamson, jefe de negocios de IHS Markit, señala “Las medidas que se necesitan para mantener a los trabajadores seguros significarán que incluso las empresas que puedan reanudar la producción estarán funcionando en general a baja capacidad, y una mayoría frente a una demanda absolutamente reducida”.

Un estudio del Banco central europeo en base a 57 economistas mostraba que estos expertos esperaban ver cierta recuperación económica en la eurozona. Es decir, una aguda caída seguida de un lento rebote. Los economistas esperan que la economía de la eurozona se contraiga el 5.5%. Este año antes de rebotar a 4.3% el próximo año. En un estudio realizado en marzo de 2020, ellos pronosticaron un crecimiento del 1.1% ese año y 1.2% para el siguiente.

Por otro lado, a través de Asia y Europa, las industrias manufactureras informaron que estaban despidiendo trabajadores a una velocidad récord. Las medidas para controlar la expansión del coronavirus golpearon al mercado laboral. Según Fabio Beertranou, director de la Oficina para el cono sur de América Latina, de acuerdo a la última proyección de la OIT, en el mundo hay 25 millones de empleos en riesgos producto de esta pandemia, mayor incluso que los 22 millones que se registraron en la crisis de 2008 – 2009.

De un día para otro, millones de personas han tenido forzosamente que trasladar sus labores desde sus oficinas hasta sus casas, en medio de la emergencia sanitaria del covid19. Este cambio no ha sido fácil para todos, e incluso algunos países ya evalúan la implementación de una Ley sobre teletrabajo. Algunas empresas de EEUU, han tomado medidas de rastreo usando un software de rastreo de productividad, lo cual plantea interrogantes sobre privacidad y el límite entre mantener la productividad de fuerza de trabajo que labora desde casa y una vigilancia perturbadora. El comercio electrónico comienza a crecer a tasas de tres dígitos, según expresa Carlos Solari, Presidente de Falabella (Chile), el comercio electrónico, va a ser más grande que las tiendas departamentales, esto va a generar mayor cantidad de empleo en teletrabajos.

### **Teletrabajo**

En la historia el trabajo ha vivido procesos de transformación enormes. Desde la división técnica dividiendo el trabajo en tareas, la división social del trabajo dividiendo el trabajo en concepción y ejecución (Taylor) y la mecanización con las cadenas de montaje (Fordismo), pero ahora hay una nueva división del trabajo física, entre el espacio de la empresa la organización y el lugar donde están los trabajadores (teletrabajo).

En época de pandemia se han acentuado dos modalidades de tipo de trabajos, aunque ya existían, antes de la crisis, pero tuvo una transformación: el teletrabajo y el trabajo en base a plataforma (repartidores, Uber, entre otros).

**El teletrabajo** es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010.)

Es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Tesauro OIT, 6.<sup>a</sup> edición, Ginebra, 2008.)" (OIT, 2011; 12)

La **Organización Internacional de Trabajo** define teletrabajo como: "Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación". (Citado en Vittorio Di Martino, 2004).

Es un trabajo a distancia a remota y conectado. No se hace en la oficina o en la empresa y utilizan los medios de tecnología e informática. Es una forma de trabajo que se reguló de una manera diferente, para recibir el impulso de la revolución científica tecnológica que ha contribuido fuertemente al cambio de la forma de trabajo. A través de este modo de producción se busca incrementar el margen de ganancia, disminuir los costos y reducir el personal asalariado que tiene derechos en materia laboral y seguridad social. Con este modo de trabajo, los contratos de duración a tiempo indeterminados son reemplazados por contratos determinados. Las empresas promueven la tercerización y subcontratación, dando lugar a los empleos precarios y aumentando el trabajo no registrado.

En teletrabajo la oficina es móvil, hay un cambio físico y gracias a las tecnología y comunicaciones se puede instaurar en cualquier sitio, siendo una oficina virtual que recurre a la nube, en la cual trabajadores y empresarios se comunican a través de la nube. El teletrabajo producto de la pandemia, se ha impuesto en muchas actividades. Va a crecer y adoptará nuevas formas, ya que ofrece ventajas y desventajas, tanto para los trabajadores como para los empleadores. A la empresa le permite reducir su capital humano fijo. Con ello se puede reducir el espacio físico y a su vez los gastos de funcionamiento del mismo, como gastos de limpieza, seguros, entre otros de mantenimiento físico se han reducido. Por tener menos empleados en forma física, hay menos ausentismo.

Para el trabajador en su casa es más difícil pedir una licencia por enfermedad. No hace falta pagar prima por cumplimiento de horario. Se aumenta la productividad, porque el teletrabajo permite trabajar de una manera más intensa. La supervisión se hace ahora por el software. En estas jornadas laborales no se pagan horas extras. Se precariza el empleo porque se hace por tiempo determinado. La inspección del trabajo por autoridades está totalmente ausente para poder controlar este trabajo a domicilio. Se reduce la acción del sindicato y el teletrabajo se individualiza.

Para el trabajador esta modalidad de trabajo se adapta a su característica personal. Hay trabajadores enfermos que no pueden salir de casa, o tienen actividades domésticas que realizar y el teletrabajo les permite esta flexibilidad, y quizás una de las motivaciones a querer teletrabajar es que se gasta menos tiempo en viajes y en comida.

Las desventajas para los trabajadores es que se extienden las jornadas de trabajo y no son pagadas esas horas extras, debido a que recae en la responsabilidad del trabajador. Si no ha terminado una tarea, la hará hasta concluir la misma, los empleadores le llaman a cualquier hora para asignarle tareas. El uso del espacio no es alquilado, es propio del empleado. Hay disputas por el espacio en la familia, porque no

todas las familias tienen un espacio especial para realizar el teletrabajo. Al mismo tiempo, el uso del computador se convierte en un problema, en caso de no tener uno para cada miembro del núcleo familiar.

El teletrabajo es un nuevo proceso de trabajo que requiere calificaciones profesionales e intensifica el uso de las facultades físicas y mentales. Debe ser un trabajo flexible, corresponde adaptarse y responder rápidamente a las demandas. El teletrabajo ha tocado la vida familiar, porque a veces no se sabe cuándo es el ocio, el trabajo o la vida familiar.

Otro aspecto interesante es la modalidad de acercar el producto al consumidor. No es nueva, pero quizás por la situación de pandemia se ha incrementado, el repartidor a través de su trabajo busca fidelizar al consumidor. No tiene relación salarial con el empleador. Son relaciones comerciales, se le factura, no se le reconoce relación de dependencia. La empresa impulsa la competencia entre los trabajadores. Los ingresos son bajos, no se calcula por el tiempo de trabajo, sino por los resultados, la ley de contrato de trabajo no vale para ellos.

### **Covid -19: Trabajo vs pandemia.**

La situación sanitaria producto de la pandemia, nos ha motivado a colaborar en todos los niveles, resolver problemas e innovar en las soluciones. Se puede afirmar que el Covid-19, es la mayor crisis humanitaria desde la segunda guerra mundial, con grandes pérdidas humanas y económicas, generando un alto índice de desempleo e incremento de la pobreza mundial.

Probablemente se acelere la implementación de la Inteligencia artificial. Los empleos desaparecen y surgen otros bajo la concepción de un mundo laboral distinto, con nuevas relaciones laborales, más virtual y mucho menos presencial, con normativas y nuevas leyes laborales acorde con la nueva sociedad de trabajo. Un sistema

productivo digitalizado y remoto, con nuevas concepciones sobre el comportamiento del consumidor, con un cambio híbrido de trabajo remoto-presencial. La aceleración del comercio on line, traerá una incorporación de millones de personas al trabajo remoto o teletrabajo. En un futuro no muy lejano podrían incorporarse repartos con drones y taxis autónomos.

El teletrabajo, entre muchas de las ventajas que ofrece, permite una significativa reducción en el desplazamiento de las personas en las ciudades, con el beneficio al medio ambiente y a la descongestión de las carreteras. Muchas transacciones en los negocios migrarán a la digitalización, lo cual simplificará los procesos e incrementará la productividad, la relación de trabajo cambiará con nuevos conceptos y normas.

Un aspecto importantísimo en esta generación innovadora es el de la telemedicina, la misma es un ejemplo de una atención oportuna de consulta médica a distancia. Es un espacio para conversar sobre preocupaciones y dudas del paciente, en un entorno seguro. Permite tener un diagnóstico oportuno y dar inicio o continuidad al tratamiento. Es complementaria a la atención presencial. La Asociación Médica Americana (AMA), describe que el 75% de las atenciones de urgencia o visitas a centros médicos de urgencia, serían innecesarias o manejadas de forma segura o efectiva, a través de un teléfono o video, con lo cual se resolverían muchos más casos que en forma presencial.

El teletrabajo y la telemedicina son las tendencias de esta nueva etapa post pandemia. La etapa de masificación se adelantó en varios años. Surge una necesidad de hacer esfuerzos masivos de reconversión laboral, para que se tengan habilidades para desarrollarse en empleos menos rutinarios, lo cual es ahora fundamental.

Según indica el ex asesor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y consejero de políticas Públicas de libertad y desarrollo, Humberto Berg “El teletrabajo, que mucho trataron de demonizar como una herramienta para precarizar el trabajo, ha demostrado ser precisamente todo lo contrario, siendo vital para mantener

muchos puestos laborales”. De acuerdo lo expresado por Berg, el teletrabajo surge como una herramienta que favorece tanto al trabajador como a la industria y el comercio, lo cual nos lleva a definir una forma de hacer trabajo a distancia de acuerdo a las necesidades de cada empleo y de las regulaciones laborales en materia de seguridad social y protección del trabajador.

La relación entre las empresas y los trabajadores deberá cambiar, estableciendo un modelo de relación laboral, basado en la confianza, autodisciplina, el desempeño y el aprendizaje continuo. Los derechos fundamentales del trabajador, son un punto importante, el derecho a desconectarse. Se requieren condiciones seguras de trabajo en el hogar, protección al ciberacoso. Obviamente, pueden surgir consecuencias ergonómicas tales como el estrés, y enfermedades psicosociales.

### **Normativa legal del teletrabajo**

Según la OIT, el teletrabajo se define como “la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleado”.

En Chile, por ejemplo, se ha implementado una Ley de Trabajo a distancia y teletrabajo, tras su rápida discusión, aprobación y puesta en vigencia debido a los efectos de la pandemia. Esta normativa regularizará los derechos de los trabajadores que realizan labores de modo remoto, mediante anexos a los contratos, o bien nuevos contratos que contengan estas actualizaciones.

Por definición (en la Ley Chilena) de la normativa en el trabajo a distancia el trabajador cumple sus funciones, total o parcialmente, desde su domicilio otro lugar o lugares distintos de los establecimientos de la empresa, mientras que en el teletrabajo se deben cumplir las funciones mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o debe reportar esas funciones a través de esos

medios. Destaca en los derechos de los trabajadores, que quienes realicen labores a distancia o teletrabajo deberán firmar un contrato de trabajo o anexo donde se especifique esta posibilidad. Los trabajadores tendrán los mismos derechos laborales que cualquier otro colaborador, teniendo la opción de pactar libremente su jornada de trabajo, siempre y cuando sus funciones se lo permitan.

Por otro lado, en casos como Argentina, no se cuenta con un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo, sino con un conjunto de leyes que engloban la actividad. Entre ellas, la ley de Contrato de Trabajo y la rectificación del Convenio n°177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo a domicilio. Esa disposición legal aprobada en noviembre del 2003, promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales. El reglamento más reciente es la resolución 595/2013, la Argentina creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET). El fin de la entidad fue promover, facilitar y monitorear el Teletrabajo. Este tiene como objetivo, impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, evaluar el impacto del teletrabajo. Por último, promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los tele trabajadores. No obstante, todavía no se encuentra promulgada una ley que regule formalmente todos estos objetivos, ya que todavía existen vacíos legales. En la espera de algún avance legislativo, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dispuso la Resolución 21/2020, en la cual “el domicilio de los trabajadores será considerado como ‘ámbito laboral’, quedando cubiertos por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)”.

Por otra parte, en Colombia desde 2008, tiene la Ley 1221, que promueve y regula el teletrabajo. La normativa define el concepto de teletrabajo y sus diferentes formas (autónomos, móviles y suplementarios). A su vez, el Estado colombiano promueve la actividad por medio de la “Red Nacional de Fomento al Teletrabajo” y para la población en situación de vulnerabilidad. También impulsa su implementación y otorga garantías y protección a los tele trabajadores.

El gobierno de **Uruguay**, en conjunto con la Dirección Nacional del Servicio Nacional de Emergencia (Sinae) del país, dio pautas para impulsar el teletrabajo. Ello significa hasta el momento, solo “en las oficinas públicas, como medida transitoria, excepcional y de carácter preventivo”. Se excluye del teletrabajo a trabajadores cuyos servicios deben mantenerlo presencialmente. También de aquellos que sean categorizados como indispensables o estén bajo licencia médica.

La Sinae presentó un documento donde sintetizó algunas recomendaciones. Ellas consideran pautas que deben seguir las oficinas del estado en personas que si o si, deben teletrabajar. También considera pautas de aplicación opcional y recomendaciones sobre la aplicación del teletrabajo, cabe señalar que, hasta el momento, no hay ningún tipo de resolución similar para las empresas privadas, por lo tanto, este país latinoamericano no ha fomentado el teletrabajo en todo el ámbito nacional.

**Perú** ya dispuso el Trabajo Remoto. Este país, fue uno de los primeros en Latinoamérica que fomenta el teletrabajo como política presidencial. El objetivo es acatar las medidas de aislamiento total. A pesar de no existir una regulación oficial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) elaboró la Guía para la prevención ante el coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral. Allí describen el teletrabajo como una modalidad que usa las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC).

Ello para que empleadores y trabajadores que brindan servicios fuera de la oficina. A diferencia de otros países, por el Estado de Emergencia, en el Perú es obligatorio el Teletrabajo en cuarentena. Por tanto, solo se podrá trabajar presencialmente por una solicitud de permiso especial de tránsito. Ello es autorizado para personal de centros de salud, bancos, farmacias, grifos. También en medios de

comunicación, centrales telefónicas, supermercados, mercados, limpieza pública, hoteles y centros de alojamiento.

### **Venezuela y una nueva forma de trabajo**

En Venezuela, para mayo de 2016 la Comisión Nacional de Telecomunicaciones (Conatel), hablaba de un proyecto piloto con un grupo de trabajadores que cumplirían sus funciones laborales desde sus hogares, en donde el teletrabajador no tendría flexibilidad de sus deberes ni pérdida de sus derechos laborales.

Muchas teorías económicas sostienen que los individuos se interesan por sí mismos y se aprovechan de los demás cuando tienen posibilidad de hacerlo. Otros presumen que las personas oportunistas no son necesariamente egoístas, sino más bien es un intercambio económico el cual debe estructurarse para protegerse del oportunismo potencial.

**El oportunismo** es, pues, un intercambio que asume lo peor de los individuos y hace predicciones como si lo peor fuera la realidad. Una opción económica influyente basada en el supuesto del oportunismo, economía de costos de transacción. El concepto de costes de transacción fue desarrollado por primera vez por el Premio Nobel **Ronald Coase**, quien se preguntó por qué existen las empresas.

De acuerdo a Coase, los costos de transacción son los costos asociados a utilizar el mecanismo de precios de mercado y las empresas se crean con el fin de reducir dichos costos, los intercambios de mercado fallan cuando una transacción se vuelve vulnerable a un comportamiento oportunista. Cuando la amenaza de que un socio de intercambio se comporte de manera oportunista se vuelve particularmente alta (lo que se dice que ocurre cuando la transacción se caracteriza por una incertidumbre sustancial, números pequeños e inversiones irreversibles para respaldar solo esa

transacción), el intercambio económico pasará a ser manejado por organizaciones jerárquicas como las empresas, en lugar de ocurrir en los mercados al contado. De acuerdo con la economía de costos de transacción, las jerarquías cuentan con mecanismos de supervisión, seguimiento e incentivos que pueden detectar y disuadir el oportunismo.

La visión egoísta de la naturaleza humana en la que se basa el oportunismo ha sido desafiada enérgicamente. Muchos sociólogos, biólogos, éticos e incluso economistas y eruditos en administración sostienen que los humanos exhiben consistentemente comportamientos cooperativos y altruistas, que desmienten una dependencia excesiva del supuesto de oportunismo que se encuentra en gran parte de la literatura económica.

El Diccionario de la Real Academia Española (**DRAE**) define oportunismo como: “Actitud que consiste en aprovechar al máximo las circunstancias para obtener el mayor beneficio posible, sin tener en cuenta principios ni convicciones”. Se usa sobre todo en el ámbito político y tiene connotaciones negativas” Oportunismo: Es una repugnante actitud que consiste en aprovechar al máximo las circunstancias para obtener el mayor beneficio posible, sin tener en cuenta principios ni convicciones. Por lo tanto “la persona que se aprovecha de la oportunidad sin miramiento es oportunista. En tal sentido oportunismo, es aprovecharse de la situación en que se encuentra, mientras que oportunidad o sentido de la oportunidad tiene una connotación positiva, por ejemplo, conseguir ese puesto fue una cuestión de oportunidad.

### **Trabajo Oportunista**

En Venezuela, debido a su crisis política, social y económica (después de más de veinte años de la instauración de un cambio político en la sociedad venezolana), comienzan a mermar los trabajos estables, las fuentes de ingreso y a disminuir las oportunidades de inversión. Surgen situaciones inéditas donde el venezolano en su

problemática, ve como oportunidades para obtener ingresos, y se convierten en nuevas formas de trabajo; por ejemplo, se estableció el un control cambiario con un cupo en dólares a precio preferencial, asignado a la tarjeta de crédito del usuario en forma anual. Esa oportunidad de utilizar ese cupo generó una actividad que consistió en vender el cupo por una ganancia extra y se denominó popularmente el “*raspa cupo*”, ese “**trabajo oportunista**” duró hasta que la oportunidad de vender el cupo existió.

Igualmente, surgieron otras formas de trabajo. Un ejemplo fue cuando comenzó la escasez de alimentos y el gobierno vendió provisiones controladas en precios y cantidad. Eso generó una “oportunidad” de revender los alimentos a un precio superior y en cantidad mayor a la permitida por el gobierno. Esa actividad oportunista de trabajo se denominó popularmente “*bachaquero o bachaquerismo*”, equivalentemente, desapareció cuando las regulaciones estatales fueron suspendidas. Asimismo, surgió el “*guarda cola,*” actividad que consistía en hacer la fila o cola en el establecimiento que se requería para “*guárdame*” el puesto en la fila al interesado por cierta cantidad de dinero. Este tipo de trabajo, que llamaremos **Trabajo Oportunista**, en principio se desarrolla y fortalece en la Venezuela socialista.

A partir de la dificultad sanitaria causada por la Pandemia Covid19, producto de la crisis social y económica, emerge en otros países latinoamericanos, situaciones como el caso de la ciudad de Bogotá (Colombia), reseñado en la prensa escrita como: “*Desinfecciones exprés de autos*” en semáforos en las calles de Bogotá, desaparecieron los limpiadores de autos en los semáforos y ahora ese lugar lo ocupan ciudadanos afectados por la cuarentena que esperan sobrevivir a la crisis desinfectando vehículos particulares. Informe de EFE tomado del diario **El Mercurio** (Chile,15/05/2020.)

En el occidente de la capital colombiana, un grupo de profesionales independientes, sin empleos por la emergencia nacional, ofrece a los conductores el servicio de limpieza para automóviles, cuyo precio ronda los 1.000 a 5.000 pesos alrededor de 1 \$. Se encuentran vestidos con trajes de seguridad y equipados con

contenedores de fumigación, desinfectan bicicleta, motos, taxis, vehículos particulares y camionetas.

En Chile, surgen la “*ventas de horas de atención para tramites del Registro Civil*” la ofrecen por Facebook o en las misma filas que se forman en las oficinas , hasta por 100.000 pesos ( equivalente a 100 US\$) tomado de **EL MERCURIO** (Chile, 11 /09/2022), la pandemia obligo al Registro civil a suspender la gestiones de renovación de cédulas de Identidad, por lo que extendió la duración de los documentos, sin embargo la toma de hora que hace para completar los tramites ( que es gratuita)es compleja por la alta demanda que existe en todo el país,un chileno renueva su carnet en aproximadamente 1 mes , mientras que un extranjero debe esperar al menos 5 meses.

En medio de estas largas colas de espera surgieron entre otros “*los vendedores ilegales de horas*”.

En distintas páginas de internet y sobre todo en distintos grupos de inmigrantes en Facebook, se están expendiendo horas de atención para el Registro Civil , destinadas especialmente para el estampado electrónico , o el registro de visa y los precios van desde los 40.000 pesos ( ósea unos 40 US\$), en tanto que una hora para la renovación de cedula para los inmigrantes que recién comienza a tramitar sus pasaportes puede costar unos \$ 90.000 ( 90 dólares americanos).

De allí que definimos **el oportunismo**, como una habilidad que consiste en aprovechar las oportunidades o momentos propicios para obtener beneficios. El trabajador oportunista es un individuo desocupado o subempleado, cuyo salario en caso de poseer, no le alcanza para cubrir las necesidades básicas de su subsistencia y se dedica a realizar actividades en forma precaria y en cierta forma algunas al margen de la legalidad. Este tipo de actividad se ha convertido en cotidianidad en Venezuela. Inclusive se ha extendido a emplear a otros individuos para realizar la diligencia en dependencia de otro. Un ejemplo de tal situación consiste en contratar personas para

viajar y “raspar una TDC” a cambio de un pago único que incluye el pasaje y la estadía en un hotel o lugar en condiciones paupérrimas. Otro ejemplo es la contratación de trabajadores para realizar las ventas de los productos *bachaqueados*, por un monto de dinero fijo. Esto le ha permitido “*inversionista*” de la mercancía obtener altos beneficios económicos de la venta.

Algunos trabajos oportunistas desaparecen cuando la ocasión deja de existir. Tal es el caso del raspa cupo, se elimina el cupo en la TDC y el trabajo oportunista deja de tener razón de existencia en ese rubro. Otro ejemplo significativo es el bachaquerismo. Al no haber escasez de algunos productos, por la apertura de los llamados bodegones de productos importados, en donde se consiguen los insumos que mayoritariamente se bachean y probablemente al mismo precio, deja de funcionar y desaparece el bacheero.

Por lo tanto, el **trabajo oportunista**, es aquel que surge de una situación transitoria crítica que afecta la economía de un país o una región en circunstancias especiales como desempleo, inflación, desabastecimiento entre otros. Esto conduce a un sector de la población a aprovechar oportunidades de trabajo, para cubrir las necesidades y dicho trabajo es perentorio.

Lazzarato y Negrín (1991), define como trabajo operario:

Una actividad abstracta ligada a la subjetividad, es necesario, todavía, evitar todo malentendido. Esta forma de actividad productiva no pertenece solamente a los operarios más cualificados: se trata también del valor de uso de la fuerza de trabajo, es más genéricamente la forma de actividad de cada sujeto productivo en una sociedad post industrial.

Según los autores mencionados (Lazzarato y Negrín) el operario calificado no es el dueño de la actividad productiva. Por lo tanto, es una actividad subjetiva, pero sus

potencialidades de trabajo están definidas. En cambio, el joven operario, es un trabajador desocupado, con oportunidad de trabajo precario, capacidad aún no definida.

Aunque puede ser un trabajo precario, es un trabajo productivo que genera un beneficio social. El trabajo oportunista también es un trabajo precario, pero no origina ningún beneficio social. Solo favorece al operario. Es un trabajo a tiempo determinado, ya que culmina con la oportunidad que lo produjo. Una característica común entre el trabajo inmaterial y el trabajo oportunista es que, en ambos, el público o consumidor: “El público tiende a tornarse el propio modelo del consumidor”. Ambos son trabajos creativos indistintamente de su connotación social. En ambos trabajos hay un proceso de creación, pero uno (Inmaterial) pudiera ser emprendedor; al contrario del oportunista, que solo permite alimentar el consumo por el consumo y no tiene renovación en el tiempo

En este orden de ideas, Dasten, (2013) define la precariedad como una condición. Se trata de un fenómeno emergente e irruptivo, en el cual el individuo se encuentra vinculado al mundo con pérdida o debilitamiento de los vínculos sociales de integración y protección social. Justamente, el concepto de precariedad laboral se asocia a deterioro de las condiciones laborales, inestabilidad, inseguridad laboral, en el cual el trabajador se encuentra desprotegido. Esta condición se presenta en el trabajo oportunista, ya que el trabajador se inicia en esta actividad por su precariedad social y económica. La precariedad está caracterizada por la asociación a la exclusión del mercado laboral. Dicha exclusión causada por el fenómeno del desempleo o subempleo como sucesos estructurales. Estas características también son comunes en el trabajo oportunista, ya que él mismo es un trabajo precario.

Según Koselleck, (1993), hay una diferencia en los conceptos de precariedad y precarización laboral. Según él, la precariedad es un fenómeno que surge en el contexto de la neo liberalización en América Latina, asociada con situaciones de fragilidad, escasez e insatisfacción en el trabajo.

En otro aspecto, la precarización hace referencia al proceso temporal continuo de degradación y pérdida de la estructura del empleo, que aún conserva ciertos elementos como cierta estabilidad, regulación, ofreciendo seguridad bienestar y protección social que luego (proceso continuo) comienzan a verse amenazados erosionando aún más las condiciones de trabajo. Se puede subrayar que el trabajo oportunista es precario. Desde su inicio presenta características de inestabilidad, falta de seguridad social y de bienestar. A pesar de eso, presenta una diferencia con el concepto de precarización laboral, ya que la precarización no es perenne, debido a que nunca hubo ningún tipo de elementos beneficiosos.

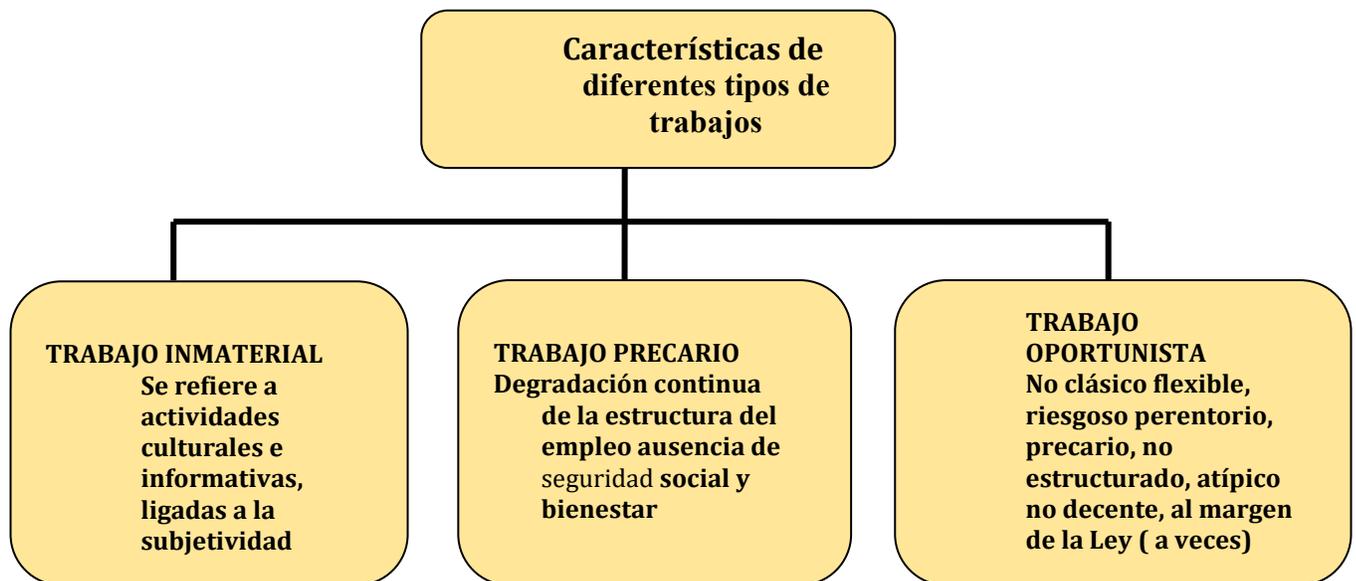
### **Características del trabajo oportunista.**

El trabajo oportunista es un trabajo no clásico, flexible, riesgoso, perentorio, precario, informal, no estructurado, inseguro, atípico, no decente. En muchos casos, suele estar al margen de la ley y surge en momentos coyunturales de cada región o país. Este tipo de trabajo se da sólo en situaciones especiales, como el caso de Venezuela y recientemente en Colombia como ejemplo de las desinfecciones exprés. Al desaparecer la pandemia se extingue el trabajo, muy probablemente pudieran surgir en otros países que presenten algún tipo de crisis económica.

Cabe enfatizar con respecto al oportunista que es un trabajo no clásico, ya que no cumple con los estándares laborales contenidos en las regulaciones de un país. No está dentro del marco legal, no paga salario mínimo. Además de flexible, es riesgoso por su misma condición de aprovechamiento de situaciones económicas y sociales como el caso de los bachaqueros y raspa cupos de dólares. Es perentorio porque el mismo desaparece con la situación original que lo creó. El bachaquero desaparece cuando no hay escasez de los productos, o el raspa cupo, cuando se elimina el cupo en

dólares, contrario a los trabajos temporales que vuelven a surgir en las siguientes temporadas.

Este tipo de trabajo se adapta al tiempo del trabajador y al lugar o espacio que él decida ocupar, obedeciendo a la oportunidad que lo originó, por ejemplo, cuidar una casa de un emigrante mientras esté la casa desocupada, o hacer una cola y vender el puesto al interesado, como ya se señaló.



Fuente: Elaboración propia

### CAPÍTULO III

*“Pero las prácticas clásicas del conocimiento son insuficientes.  
Mientras que la ciencia de inspiración cartesiana iba muy  
lógicamente del complejo a lo simple, el pensamiento científico  
contemporáneo intenta leer la complejidad de lo real  
bajo la apariencia simple de los fenómenos.  
De hecho, no hay fenómenos simples.”  
Edgard Morin.*

#### SENDERO METODOLÓGICO

Desde todas las miradas se aprecia la complejidad en la transformación de la economía, educación, ciencia, tecnología y todos los órdenes que conforman el sistema no solo nacional, sino internacional; ante el cambio de paradigma en la era digital y más aún en el trabajador, su modo de ocuparse y de vivir. Este sentido o significado es de acuerdo a lo que sienten y manifiestan los actores involucrados en su propio contexto socio cultural particular, experiencial, coloreado por sus propias vivencias.

A su vez, es notable la transformación del mundo en general, ante el cambio de paradigma que se genera en la era digital, modo de trabajar y de vivir. Se partió de la investigación documental. Se justificó en la revisión de la literatura y el análisis del contenido en busca de los antecedentes que den sustento teórico al planteamiento del trabajo.

El enfoque de esta indagación doctoral se ancla en la complejidad, que según Leal (2012): “parte de una concepción de la realidad indeterminada, en el cual el desorden es creador, la simetría se ha roto, los efectos son fértiles, los desequilibrios son permanentes, las causas y los efectos presentan relaciones complicadas; está presente la no linealidad” (p.31). Concuerta con la colectividad de esta época donde

se desarrolla en plena efervescencia la era digital, cuyo alcance mundial es imposible de esquivar.

**Morin (1995)** propone la idea de complejidad como una articulación de los fenómenos del mundo. Lo cual conlleva a un desorden por lo que abarca, de allí que el conocimiento científico busca orden, el método científico busca la lógica, el orden y la certeza, el pensamiento complejo busca conocer la imposibilidad de simplificar.

Dentro de una concepción paradigmática postpositivista, este estudio tiene un marcado carácter cualitativo, en la búsqueda de darle sentido y descubrir el significado a los hallazgos. Este sentido o significado es de acuerdo a lo que pronuncian los actores involucrados en su propio contexto socio cultural particular, experiencial, matizado por sus propias vivencias.

A su vez, se percibe la transformación del mundo en general, ante el cambio de paradigma que se genera en la era digital y del modo de trabajar y de vivir.

El mismo emergió al explorar el universo interno del trabajo y de los propios trabajadores en sí, ante la hendidura de sus paradigmas laborales y de vida. Desde todas las miradas se aprecia la complejidad en la transformación del mundo del trabajo donde se ejercen sus funciones laborales, desde allí surge esencialmente, el análisis del contenido en busca de los antecedentes que den sustento teórico.

El diseño de la presente investigación documental, un diseño no experimental, pues en ningún momento se manipuló en forma deliberada la situación estudiada. Se observaron los hechos, tal cual como se presentaron en la realidad y luego fueron analizados, sin modificar ni influir en las situaciones estudiadas.

Con relación a este planteamiento, conviene recordar a Kerlinger (1979). Él señala que "La investigación no experimental o *ex-post-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". (p. 116) En un estudio no experimental, no se construye ninguna situación, sino que se observan las ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas. El investigador no tiene control directo

sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

### **Enfoque, Paradigma y escenario Investigativo.**

En cuanto al tipo de investigación fue de campo y de nivel descriptivo. El nivel descriptivo, permitió detallar la problemática planteada en los objetos de estudio. Hurtado (2002), señala que la investigación descriptiva tiene por objeto la descripción precisa del evento a estudiar. A este tipo de investigación, se asocia el diagnóstico y las características del fenómeno o propósito del investigador.

Así pues, el estudio fue de campo ya que se tomó la data directamente de los actores sociales seleccionados, trabajadores formales e informales y empleadores, así como expertos en la materia. De este modo, posee apoyo documental que permitió fundamentar teóricamente los análisis respectivos de los resultados generados por la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada por el investigador.

Equivalentemente, en atención a las ideas anteriores, se concreta que el diseño de este trabajo de investigación es eminentemente: cualitativo. Se asume que el corpus teórico complejo que aquí se genera acerca del universo interno del hombre contemporáneo y las nuevas formas de abordaje al mundo del trabajo es una interpretación compleja, dialógica, holística y constructiva desde lo inductivo, vinculando una multiplicidad de dimensiones, que subyacen en cada informante y en su entramado de relaciones laborales y de vida.

De allí la importancia de la metodología cualitativa, tal y como lo plantea Martínez (2011) p 47, son aquellas metodologías que “adoptan un enfoque hermenéutico, fenomenológico, etnográfico; es decir, un enfoque cualitativo que es en esencia, estructural – sistémico”.

En medio de la transformación en la que se ve impulsado el planeta total debido a la era digital, los cambios se suscitan en forma instantánea, casi sin poder percibirlos realmente. Así, cada persona enuncia su experiencia y vivencia desde una óptica

subjetiva, de manera propia y diferente.

Por tanto, es urgente explorar el universo del trabajador, ante el resquebrajamiento de sus paradigmas laborales y de vida. Sin lugar a dudas, esto es posible a través de la fenomenología y la hermenéutica. Al respecto Martínez (2006) señala: “El proceso implicado aquí es un proceso de fenomenología hermenéutica, cuyo fin es descubrir los significados que, en ocasiones, no se manifiestan en forma inmediata a nuestra observación y análisis. (p 178).

La investigación del trabajo estuvo enmarcada, como ya se ha mencionado, en una exploración cualitativa, centrada en el análisis, descripción y observación de los fenómenos, empleando la hermenéutica para la interpretación de los hechos sociales a través de los actores. En ese sentido, la investigación estuvo inmersa bajo el paradigma postmoderno, adecuando la metodología correspondiente a la visión interpretativa, y permea la actividad humana dentro de las organizaciones y sociedad.

Para Habermas (1986) el conocimiento nunca es producto de individuos o grupos humanos con preocupaciones alejadas de la cotidianidad. Por el contrario, se constituye siempre en base a intereses que han ido progresando, a partir de las necesidades naturales de la especie humana y que han sido configurados por las condiciones históricas y sociales.

### **Características del Método**

Como ya se ha señalado, en párrafos anteriores el método puesto en práctica para llevar a cabo el estudio es el **fenomenológico hermenéutico**. Con relación a ello Martínez (2006) señala: “La fenomenología es el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre. Husserl acuñó el término *Lebenswelt* (mundo de vida, mundo vivido) para expresar la matriz de este "mundo vivido, con su propio significado” (p.167), y considerando que el foco se ha puesto justamente en el trabajador, porque directamente es quien experimenta, vive y percibe los cambios del mundo del trabajo.

El **método fenomenológico** se fundamenta en el estudio de las experiencias de

vida, desde la perspectiva del sujeto, descubriendo así los elementos en común de tales vivencias. la **fenomenología** debe vincularse a la **hermenéutica**, lo que ocurre especialmente a partir de las lecciones sobre Ontología o **Hermenéutica** de la facticidad. Heidegger reivindica la **fenomenología cuando** la crítica; sin abandonar el impulso **fenomenológico**, elabora una nueva forma de análisis filosófico.

De allí la importancia de la metodología cualitativa, tal y como lo plantea Martínez (2011) p.47, son aquellas metodologías que “adoptan un enfoque hermenéutico, fenomenológico, etnográfico; es decir, un enfoque cualitativo que es en esencia, estructural – sistémico”.

En la hermenéutica el actor social crea significados, que de acuerdo a Erikson citado por Rusque (2007), se reproducen en las investigaciones por “la relación entre las perspectivas del actor y las condiciones ambientales de la acción en las cuales éste está implicado” p128. Erikson invita a estudiar los significados originados por los actores en su relación con el contexto. A su vez, debe considerarse un plano espacial, cómo varían las significaciones en términos de los grupos y en un plano temporal, cómo los significados están en permanente cambio “aún en los sucesos más cotidianos y repetitivos” Ob. cit.

Justamente, como método tiene la tarea de descubrir los significados de las cosas, descifrar palabras, escritos, textos, gestos y en general, el comportamiento humano siempre en contexto, el método empleado fue el **fenomenológico hermenéutico**

### **Técnicas, análisis de datos.**

En esta parte se explica la forma de llegar a la información, a través de técnicas e instrumentos utilizados. Una de las técnicas empleadas se constituye en el arqueológico de fuentes. Es decir, el uso de técnicas de investigación documental, donde se hizo acopio y apropiación de toda clase de documentos impresos y digitalizados para

obtener información relativa a la temática considerando la intención de este trabajo.

Algunos autores denominan este tratamiento de información relevante como análisis de textos (documentos) clave. Ruiz, Olabuénaga e Ispizua, citado en Valles (1999:120), expresan que “para la recogida de datos, se recurre a la lectura de textos, entendido por tales todos los documentos que tienen significado”. Para los autores, estos documentos, tienen la misma importancia con que se observan las actividades cotidianas de los actores.

Asimismo, y por ser de singular importancia, se recurrió a la entrevista semi-estructurada. Cabe citar a Denzin, referenciado en Valles (1999:186), en este tipo de entrevistas “...la redacción y el orden de las preguntas es exactamente el mismo para cada encuestado”; se caracteriza porque las preguntas deben ser iguales para todos, y cuando aparecen variaciones entre las respuestas de los consultados, pueden atribuirse a diferencias reales de las respuestas, y no al instrumento.

Es importante recalcar que se combinó el criterio de Valles (1999) antes expresado, con el de Rusque (2007), en cuanto al diseño del instrumento. La entrevista con la intención de lograr aplicar una entrevista a profundidad, dado que este autor refiere que la entrevista semi estructurada se convierte en una entrevista a profundidad porque es “...flexible, dinámica y se considera no directiva, no estandarizada y abierta, de aplicación a grupos reducidos de personas”. Rusque (2007) p.18

Tal como señalan Gutiérrez y Denis (2000), la entrevista permite complementar y verificar la información obtenida mediante la observación, puede ser casual e informal o estructurada.

De su parte, Goetz y LeCompte (1988) clasifican a la entrevista como estandarizada presecuencializada o no, la primera es prácticamente un cuestionario administrado de forma oral. A todos los respondientes se les hacen las mismas preguntas y cuestiones exploratorias en el mismo orden.

La entrevista estandarizada no presecuencializada constituye una variante de la anterior; se hacen las mismas preguntas e introducción, pero el orden puede alterarse según las reacciones de los informantes. También en este caso los resultados pueden

ser enumerados fácilmente, pero la flexibilidad en el orden de las preguntas permite una actitud más natural y receptiva por parte del investigador. Utilizando las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

### **Unidades de análisis**

Corbetta, P (2003:87) afirma que la Unidad de Análisis es una definición abstracta que denomina el tipo de objeto social al que se refieren las propiedades. Esta unidad se localiza en el tiempo y en el espacio, definiendo la población de referencia de la investigación.

Los actores sociales son los informantes que, en el contexto científico, forman el conglomerado de informantes sobre el cual se aplicará el estudio. El conjunto de entrevistados estuvo integrado por seis (6) elementos: dos (2) Expertos (1) Empleador, un (1) supervisor, (1) Trabajador informal, (1) Trabajador Clásico.

### **Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.**

Las técnicas e instrumentos utilizados en esta indagación precisan un tratamiento diferente, recordemos que aplicamos investigación cualitativa. Una de las técnicas empleadas se constituye en el arqueología heurística de fuentes. Si se puede afirmar que la heurística es el arte de inventar/crear/resolver con el propósito de proponer estrategias, métodos, criterios, que permitan comprender/entender/solucionar problemas a través de la creatividad, pensamiento divergente o lateral. En esta pesquisa se emplearon técnicas de investigación documental. Varios documentos impresos y digitalizados, fueron tomados en cuenta, para obtener información relativa a la temática considerando la intención de este trabajo.

Algunos estudiosos designan el tratamiento de la información relevante como análisis de textos (documentos) clave. Ruiz, Olabuénaga e Ispizua, citado en Valles

(1999) p.120, expresan que “para la recogida de datos, se recurre a la lectura de textos, entendido por tales todos los documentos que tienen significado”. Según los autores, a estos textos (documentos), se les puede observar, con la misma intensidad con la que se observa un experimento en laboratorio, una foto de un crimen cometido, una manifestación popular.

Del mismo modo, en nuestro recorrido hallamos o apelamos a la entrevista semi-estructurada. Cabe citar a Denzin, referenciado en Valles (1999:186), porque en este tipo de entrevistas “...la redacción y el orden de las preguntas es exactamente el mismo para cada encuestado”. Esto brinda un aporte, porque las preguntas deben tratar de ser iguales para todos los informantes clave y cuando aparecen variaciones entre las respuestas de los consultados, pueden atribuirse a diferencias reales de las respuestas, y no al instrumento.

Ciertamente, se ajustó el criterio de Valles (1999) antes expresado, con el de Rusque (2007), en cuanto al diseño del instrumento para la entrevista con el objetivo de lograr aplicar una entrevista a profundidad, dado que este escritor explica que la entrevista semi estructurada se transforma en una entrevista a profundidad, entre otros detalles porque es “flexible, dinámica y se considera no directiva, no estandarizada y abierta, de aplicación a grupos reducidos de personas”. Rusque (2007:181)

En cuanto a los instrumentos, es decir los medios materiales a utilizarse para recabar la información de campo, Hernández, Fernández y Baptista (2012:455) expresan que “...son herramientas para recolectar datos bajo el enfoque cualitativo”.

Luego, se elaboró un guión a ser aplicado a los informantes involucrados en el estudio. El mismo se vincula directamente a los propósitos de esta investigación, con la intención de que todos se sometieron a las mismas preguntas. Destaca que todas las entrevistas se desarrollaron de manera distendida y amplia, dejando libre al informante

de expresarse abiertamente. La técnica que se utilizó fue la observación directa.

Esta unidad de análisis concierne a la entidad más representativa del objeto de estudio de esta investigación y correspondió a las personas. Se utilizó como instrumento la entrevista semiestructurada, lo cual permitió al investigador recabar los datos a través de los cuales se realizará la verificación de la problemática planteada.

Con relación a las verbalizaciones aportadas a través de la entrevista, por medio de la hermenéutica se interpreta lo interno de un sujeto, que no es más que la exégesis incluso de lo que no dice, pero su semblante sí lo denota. Para lograr la comprensión del fenómeno, fundamentado en la experiencia del hombre considerando su contexto. La información procedente de las entrevistas, es sometida a la técnica de análisis de contenido. Con relación a este último, Rojas (2010), destaca que “el análisis de contenido se define como un enfoque metodológico para el análisis sistemático de textos siguiendo ciertas reglas y pasos”. Estas pautas, tomadas en cuenta, se refieren a continuación:

- a. El material debe ser analizado paso a paso, dividiendo el contenido en unidades de análisis.
- b. Los aspectos surgidos de este proceso se categorizan, las cuales pueden desarrollarse en forma inductiva o deductiva.
- c. La validez y confiabilidad se obtienen a través de la triangulación de fuentes (posturas de autores en la materia).
- d. En general, el análisis de contenido se interesa por determinar la frecuencia de las unidades de análisis, en cuyo caso la importancia del tópico se mide en función de la frecuencia de aparición en el texto.
- e. El análisis de contenido establece relaciones entre los temas. Facilita temas centrales y subsidiarios, establece vínculos entre ellos que luego pueden ser representados mediante mapas conceptuales o esquemas.

Seguidamente, para representar las estructuras del contenido después del análisis de las entrevistas, se construyeron las matrices necesarias con las categorías emergentes. Esto permite obtener sistemáticamente relaciones implícitas y explícitas como producto del proceso hermenéutico, que se fortalece con la triangulación entre estas derivaciones y sus referentes teórico

### ***Triangulación de la información***

Luego este proceso conduce indefectiblemente a la triangulación. Cisterna (2005) sostiene, que se trata de un proceso a través del cual se manifiesta la hermenéutica, por medio de la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información oportuna al objeto de estudio, surtida por medio de los instrumentos correspondientes. En esencia constituye el corpus de los resultados de la indagación. Estos resultados pueden estructurarse en hologramas, esquemas, bosquejos, mapas para proporcionar más su agudeza y lograr que se capte con mayor profundidad la idea.

Con todo ello se persigue construir una posible teoría o el acercamiento a la misma, con la finalidad de desentrañar el espacio del trabajador contemporáneo y así poder articular los hilos invisibles que ya conducen a definiciones desde la transformación de su mundo en la era digital.

A partir de la concepción epistemológica que entiende que el dato no está dado en la realidad, sino que es una construcción del investigador sobre la base de la información verbal y no verbal recabada en la investigación, se considera la triangulación de datos como aquella de información. Se refiere al uso de una variedad de información para realizar el estudio, provenientes de diferentes fuentes para obtener diversas visiones acerca de un tópico con el propósito de validación (Rodríguez, 1997).

Entonces, la triangulación de la información, según sustentan Gutiérrez y Denis (2000), permite reinterpretar la situación en estudio, a la luz de las evidencias

provenientes de todas las fuentes empleadas en la investigación. De acuerdo a lo anterior, constituye una técnica poderosa para la validación, ya que contrasta la información recabada a fin de hallar puntos coincidentes y, por qué no, discrepancias. Su propósito está dirigido a ofrecer

la credibilidad de los hallazgos. Tal como señalan las autoras citadas, se considera que hay consistencia en los resultados cuando las evidencias son coincidentes, o se complementan, en torno a una tendencia o caracterización de la situación analizada.

Según Titone, citado por Denis y Gutiérrez (2000), la triangulación puede realizarse de tres maneras distintas:

- a) A través de la contrastación de la información obtenida y de su interpretación, considerando las fuentes implicadas.
- b) A través de la convergencia de información obtenida mediante el uso de diversas técnicas de recolección de la información: observación, entrevistas, cuestionarios, entre otras.
- c) A través del análisis de la información a partir de la aplicación de métodos (cualitativos, cuantitativos, fenomenológicos), y también a través de estadísticas de contraste propias de metodologías cuantitativas.

La triangulación es un procedimiento imprescindible cuyo uso requiere habilidad por parte del investigador para garantizar que el contraste de las diferentes percepciones conduzca a interpretaciones consistentes y válidas. En la actualidad existen diversos programas computacionales que sirven como herramientas auxiliares que apoyan al investigador en la tarea de la contrastación de la información por la triangulación

Por otra parte, tal como se presenta en el trabajo de Rodríguez (1997), la triangulación de la información refiere a tres tipos posibles:

**(a) La triangulación de personas**, por la cual se accede a la información que brindan distintos actores en un mismo escenario, permite captar múltiples perspectivas de una misma intervención. En cuanto a selección de los actores como unidades de análisis, se relaciona con la problemática del muestreo, el cual asume en este tipo de abordajes la calificación de muestreo teórico o intencional. Vale decir, el evaluador hace una selección consciente de las personas a entrevistar, denominados informantes clave.

**(b) La triangulación de espacios o espacial**, se refiere a la recolección de información del mismo fenómeno en diferentes sitios. El espacio debe ser la variable central. La información es recabada en dos o más escenarios y las pruebas de consistencia se analizan cruzando los lugares.

**(c) La triangulación de tiempos o temporal (estudios diacrónicos)**, perspectiva de seguimiento y monitoreo que parte de un diagnóstico de base, como el primer acercamiento en el tiempo y la evaluación final como el segundo.

El objetivo más importante de la triangulación es controlar el sesgo personal del investigador e incrementar la validez de los resultados.

### ***TRIANGULACIÓN METODOLÓGICA***

La triangulación metodológica, puede hacerse en el diseño o en la recolección de datos, es decir, triangulación entre métodos y dentro de métodos. En la presente investigación se hizo uso de la triangulación entre métodos, al considerar diversos

métodos de acceso a la realidad, sin utilizar uno como soporte del otro, sino que los métodos se retroalimentan a lo largo de todo el proceso, en una labor de ida y vuelta entre la construcción de los datos y el trabajo con los conceptos. Se trata de una forma minuciosa de combinar triangulación de métodos disímiles, para alumbrar la misma clase de fenómenos. Se parte del supuesto de que las debilidades de cada método individual han de ser compensadas por la fortaleza de otro.

Al analizar las posibles formas que puede asumir la combinación e integración de métodos, Gallart (1992) citado en Rodríguez (1997), señala que una primera opción es el uso de varios métodos dentro de un mismo enfoque (ya sea cualitativo o cuantitativo).

### ***Descripción del trabajo de campo***

Tal como señalan los autores consultados (Goetz y LeCompte, 1988; Martínez, 1998; Hurtado y Toro, s/f; Gutiérrez y Denis, 2000), en la descripción etnográfica el investigador trata de proporcionar una imagen fidedigna de lo que la gente dice y del modo en que actúa y de los escenarios. En todos los estudios los investigadores presentan y ordenan la información de acuerdo con lo que ellos piensan que es importante. Al realizar sus estudios los investigadores toman decisiones sobre lo que deben observar, preguntar y registrar, decisiones que determinan lo que pueden describir y el modo en que lo describen.

Toda investigación es en alguna medida confidencial, ya que quien indaga nunca comunica todo a sus informantes. El investigador no siempre puede especificar de antemano qué personas o escenarios serán estudiados, las preguntas que se formularán y qué riesgos correrán los informantes. El análisis en la investigación cualitativa como proceso es dinámico, creativo y en continuo progreso. La recolección y el análisis de la información son procesos que deben estar relacionados, de manera

que uno conduzca al otro. Este análisis implica ciertas etapas diferenciadas. La primera es una fase de descubrimiento en progreso, la segunda fase, que típicamente se produce cuando la información ya se ha recogido, incluye la codificación de las unidades de información y el refinamiento de la comprensión del tema de estudio. En la fase final, el investigador trata de contextualizar sus descubrimientos.

Se debe aprender a buscar temas examinando la información de todos los modos posibles. Leer repetidamente la información, seguir la pista de temas, intuiciones, interpretaciones e ideas, registrar toda idea importante que se tenga durante la lectura y reflexión. En este tipo de pesquisa, la codificación es un modo sistemático de desarrollar y refinar las interpretaciones de la información. Es importante, entonces, desarrollar categorías de codificación, las cuales dependen de la cantidad de información recolectada y de la complejidad del esquema analítico, así como de los conceptos concretos, aquellos señalados por los informantes claves. El análisis de la información recaudada mediante la investigación abordada desde la postura cualitativa, se inicia con el procesamiento de la información.

El procesamiento de la información supone, como primer paso la lectura repetida de los documentos textuales, cada lectura y relectura permitirá captar detalles no apreciados a primera vista, identificar repeticiones, coherencias, inconsistencia, similitudes y diferencias. El segundo paso, corresponde a la categorización, se procede a clasificar conceptualmente las unidades de información que son cubiertas por un mismo tópico. Las categorías pueden referirse a situaciones y contextos, actividades y acontecimientos, relaciones entre personas, comportamientos, opiniones, sentimientos, métodos y estrategias (Martínez, 1998).

Con este propósito se usan etiquetas verbales o numéricas, pero son más recomendadas las primeras, cuyos nombres están relacionados con el concepto o los conceptos que representan, esto permite recuperar más rápidamente la información sin

tener que trasladar el código numérico a algún otro sistema de codificación, una tabla, por ejemplo, donde se indique la correspondencia entre éste y las categorías suscritas.

La categorización y la codificación son actividades que giran en torno a una operación de decisión fundamental: la asociación de cada unidad de información a una determinada categoría. Una categoría queda definida por un constructo mental en el que el contenido de cada unidad de información puede ser comparado de modo que pueda determinarse su pertinencia o no a dicha categoría.

Se debe advertir, según reporta Martínez (1998), que la categorización, análisis e interpretación de los contenidos no son actividades mentales separables. Las tres actividades mentales se suceden con gran rapidez a fin de dar sentido a lo que se examina. Debe ser un proceso continuo de revisión a fin de ir integrando las partes en relación con el todo, procurando el significado en cada exploración. Es importante considerar que cada categoría asignada debe representar lo más cercano posible al documento o pieza de construcción trabajado.

El proceso de categorización se completa de tal manera que compone redes de relaciones donde cada una tendrá subcategorías y supra categorías, según la posición para el análisis.

- Documentos primarios: documentos de texto o bien documentos gráficos o sonoros.
- Citas: fragmentos de los documentos primarios que han sido marcados son consideradas unidades de información.

- Códigos: palabras claves, indicadores de conceptos o de expresiones que interesan al usuario. Sirven como categorías y suelen utilizarse para marcar (codificar) las citas.
- Notas: normalmente textos breves que contienen ideas y que se asocian a alguno de los otros tipos de objetos (aunque también pueden no estar asociados).
- Familias: conjunto de objetos que comparten una cualidad. Para la investigación se emplearon los códigos a fin de agrupar los semejantes en una categoría en particular.
- Redes: compuestas de nodos y relaciones que se visualizan, a manera de mapa mental y sirven para la teorización. Los nodos pueden ser cualquiera de los objetos antes descritos, desde una cita hasta un código. Las relaciones son los nexos establecidos entre estos nodos

Cuando se culmina este importante proceso de tratamiento de la información, se avanza a la presentación de la información. La fase de interpretación, entendida como el logro de la coherencia entre una categorización particular y su ubicación en el contexto estructural de la situación que se estudia. El siguiente paso será gestionar, integrar la información en un esquema, como un diagrama de flujo o en una estructura a modo de mapa o ramificación, de tal manera que los símbolos empleados representen las relaciones observadas entre la información categorizada.

La información se puede presentar bajo cualquiera de las modalidades siguientes: Diagramas: definidos como representaciones gráficas de las relaciones entre conceptos. Matrices: que pueden albergar diferentes tipos de información (expresada por fragmentos de texto, citas, frases, abreviaciones o figuras simbólicas) y adoptan distintos formatos. Sistema de redes: Se propone un sistema de redes mediante las cuales se tratan de clasificar y presentar las distinciones que delimitan a las diversas categorías consideradas en el análisis del material.

Un diagrama de redes que contempla la relación entre conceptos guiada por líneas de diferente grosor para denotar la importancia entre las categorías y que se apoya en imágenes para su integración es el mapa mental. Tiene la ventaja de usar la metáfora gráfica y el enfoque del hemisferio cerebral derecho, al utilizar procesos holísticos, gestálticos y estéreo gnósicos (Martínez, 2001). Además, logran la integración de los fragmentos al darles significado, hacen explícitas las interpretaciones y permiten, en un momento determinado, recuperar todos los elementos que pueden apoyar una u otra hipótesis, argumento o conclusión.

### **Informantes clave del estudio**

Las personas que colaboraron suministrando la información relevante, son denominadas informantes clave. Siguiendo la sugerencia de Martínez (2006), son los participantes que poseen los conocimientos, el status y las destrezas comunicativas especiales, y que estén dispuestos a colaborar en la investigación.

Se han seleccionado de manera intencional específicamente a seis informantes clave:

**1. Dr. Enrique La Garza Toledo** (Experto).

Fecha de la entrevista: 14 de diciembre de 2019. Lugar: On line.

**2. Dr. Rolando Smith.** (Experto) Profesor universitario Universidad de Carabobo. Profesor de la Cátedra Relaciones Laborales, del Doctorado en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo.

Fecha de la entrevista: 12 de julio de 2018.

**3.Dra.Grazietta Nani.** (Experto) Abogada, Universidad de Carabobo. Empresaria, Consultor Jurídica de la Universidad Arturo Michelena UAM. Abogado Especialista Constitucional. MSC Derecho Administrativo UAM. Doctorando Ciencias Sociales UC.

Fecha de la entrevista: 21 de octubre de 2018.

**4. Sra. Marcela Elzaguirre** Supervisora Zona del Grupo Walmart.

Departamento Financiero.

Fecha de la entrevista: 15 de enero 2019

**5.Sr.Juan Landaeta.** Trabajador Informal.

Fecha de la entrevista: 27 de febrero de 2019.

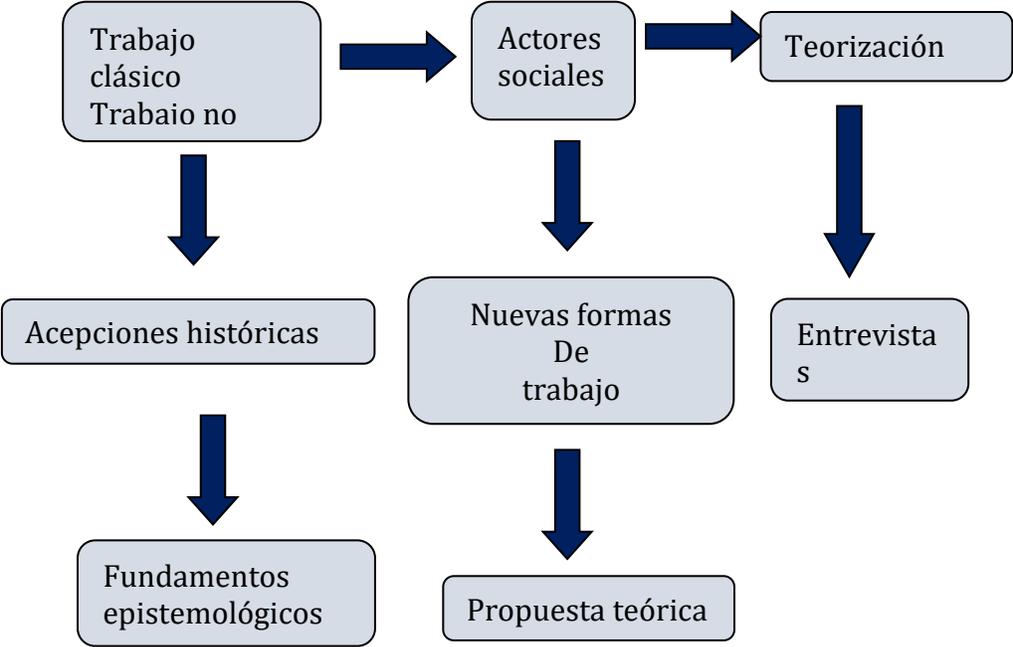
**6. Sr.Saúl Guevara.** Trabajo Clásico.

Fecha de la entrevista: 01 de marzo de 2019.

Cuando se vinculó la finalidad de la investigación se pensó en algunos rasgos que deberían llenar los informantes. Entre ellos se destacó uno indudable: Ser expertos en el área. De esa forma, se seleccionaron tres expertos, dentro de los cuales es notable la presencia de una Abogado.

En efecto, se precisó también de la presencia de tres trabajadores. Uno en Cargo de Supervisor, otro que cubriera el aspecto de Trabajador informal y el último destaca como Trabajador formal. Obviamente, cuando nos referimos a los tres expertos hay que recordar que ellos forman parte del universo del trabajo. Convenimos en la selección, destacando que todos ellos de muchas maneras tuvieran referencia de la situación en Venezuela.

# ESQUEMA DE INVESTIGACION



Elaboración propia 2022

## CAPÍTULO IV

### LA NATURALIDAD COMO BRÚJULA EN TERRENO AZAROSO

*Educación*  
*Educación es lo mismo*  
*que poner un motor a una barca,*  
*hay que medir, pensar, equilibrar,*  
*y poner todo en marcha.*  
*Pero para eso,*  
*uno tiene que llevar en el alma*  
*un poco de marino,*  
*un poco de pirata,*  
*un poco de poeta,*  
*y un kilo y medio de paciencia concentrada.*  
*Pero es consolador soñar,*  
*mientras uno trabaja,*  
*que esa barca, ese niño*  
*irá muy lejos por el agua.*  
*Soñar que ese navío*  
*llevará nuestra carga de palabras*  
*hacia puertos distantes, hacia islas lejanas.*  
*Soñar que cuando un día*  
*esté durmiendo nuestro propio barco,*  
*en barcos nuevos seguirá nuestra bandera enarbolada.*  
*Gabriel Celaya*

En los últimos siglos la fusión entre ciencia y filosofía es inminente, las mismas han fluido separadamente, cuando han debido acoplarse, no sólo para recordar sus orígenes, sino para redimensionar, reconstruir y profundizar en las inquietantes preguntas quiénes somos, cómo somos y una serie de longevos planteamientos. el

objetivo que se busca es interpretar resultados del instrumento aplicado, a fin de responder de forma concisa a los objetivos planteados y elaborar un análisis que produzca soluciones a la problemática planteada o en todo caso como es la finalidad, se establezcan reflexiones en este aceleradísimo universo pre, en y post pandémico

Transformación, evolución, cambio, resiliencia, reinventarse, empoderamiento son términos que en estas dos primeras décadas del siglo XXI llegan a convulsionar en la mente de muchos, por cuanto cómo asumir todo esto y al mismo tiempo entender que el camino continúa en su inquietante futuro. Si el futuro es un tiempo obligatorio, supremo como afirman los enamorados. No se concibe lo amoroso sin tenerlo presente. En este terreno movedizo y esquivo tratamos de avizorar qué realmente pasa en este presente donde parecieran convulsionar todas las teorías. Y este presente es más un revisionismo de todo. No solo el mismo presente, sino pasado y futuro.

Es realmente complejo lo que tenemos en el espacio para analizar. Por esa misma razón abordaremos planteamientos de expertos en esta temática. Así, Morin (2004) expresa: “la complejidad recupera al mundo empírico, la incertidumbre, la incapacidad de lograr la certeza, de formular una ley eterna, de concebir un orden

absoluto y de evitar contradicciones” (p.54). Como se puede advertir, ante esta afirmación no existen soluciones acabadas, sino reflexiones en permanente construcción.

Igualmente, nuestra pesquisa se fundamentó en entrevistas recogidas en los escenarios donde se realizó la indagación. Estamos conscientes de la respectiva estructura individual de cada sujeto, formada de necesidades, actitudes, experiencias, valores, credos, beneficios, ideales, desconfianzas, posibles ansiedades, angustias y un conjunto entramado de sentimientos con la emocionalidad y actuaciones particulares de cada individuo. Esa estructura sella la pauta en el desarrollo del corpus teórico complejo.

Del reconocimiento del otro en el propio “yo”, es decir de dialogicidad de los informantes y de la propia condición desde la docencia universitaria del investigador, irrumpen muchos significados que estos actores suministran a la realidad. Lógicamente, al compartir y participar de la misma realidad, se es entonces un observador activo, que cumple con lo expresado por Rojas, (2010) donde señala que “el observador se involucra y trata de aprender las reglas y formas de actuar del grupo” (p. 74). Este nivel de sentido/ significado agrega un valor agregado a la investigación muy importante.

Paralelamente, el método sufre una elongación terminal, se expande aquí como un proceso recursivo. Se constituye en un derrotero en transformación permanente, que se edifica a medida que se interactúa con el discurso de los informantes y referentes teóricos. Toma así un nivel relevante la tan cuestionada por mucho tiempo “subjetividad”, como integrante del mismo escenario laboral mundial, por lo que se asume la metódica desde la fenomenología hermenéutica, atada de manera indeclinable a la complejidad. Recordemos la famosa frase de Werner Heidsenber, citado por Martínez Miguélez (1997) “La realidad objetiva se ha evaporado”.

Al respecto Gadamer (1984) rótula que todo ser humano aprecia una verdad que muy difícilmente podría transmitirse por otros medios, ya que lleva tácita una lógica, una fuerza discursiva y una demostración que son formas de experiencias en las que se expresa un conocimiento y una verdad que no puede ser verificada con los medios de que dispone la metodología científica acostumbrada (p, 24).

Incluso, alega Dilthey (citado en Martínez (2011), que la hermenéutica es “el proceso por medio del cual conocemos la vida psíquica, ayuda a signos sensibles que son su manifestación” (p. 102). Justamente, como método tiene la tarea de revelar significados, descifrar los discursos, los escritos, los textos, los gestos y la forma de proceder humana.

Indudablemente, en este tipo de búsqueda se nota la preponderancia del paradigma interpretativo, adecuado al desarrollo del presente estudio; incluido epistemológicamente en la complejidad, por lo que es necesario ajustar técnicas e instrumentos vinculados al contexto del pensamiento complejo.

Se asume el modelo dialéctico o dialógico como postulado de un paradigma emergente en la postmodernidad, el cual “...permite entrar en la lógica de una coherencia integral, sistémica y ecológica, o sea, entrar en una ciencia verdaderamente interdisciplinaria y transdisciplinaria” (Martínez, 2011, p. 46). Esta aseveración se ajusta a la teoría base del paradigma complejo de Morín (1990), al señalar que una situación es compleja y transdisciplinaria, por encima de las cantidades de unidades e interacciones. El paradigma de la complejidad advierte incertidumbre, indeterminaciones, fenómenos aleatorios. Puede vislumbrarse, que está relacionado con el azar constantemente. No se reduce tan solo a la incertidumbre en el interior y exterior de los sistemas organizados.

Como se expresa en párrafos anteriores el método puesto en práctica para llevar a cabo el estudio es el fenomenológico hermenéutico. Según Martínez (2006): “La fenomenología es el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre. Husserl acuñó el término *Lebenswelt* (mundo de vida,

mundo vivido) para expresar la matriz de este "mundo vivido, con su propio significado" (p.167); subsiguientemente, tomando en cuenta que el reflector se ha colocado en el trabajador quien experimenta, vive y distingue los cambios del mundo del trabajo en medio de esta vorágine de innovaciones en la que se ve impulsado todo el sistema de la era digital. Así, cada persona expresa su experiencia y vivencias desde una óptica subjetiva y de manera propia y diferente.

Consecuentemente, se hacía ineludible explorar el universo interno del trabajador ante la fractura de sus paradigmas laborales y de vida, lo cual es posible por medio de la fenomenología y la hermenéutica. Al respecto Martínez (2006) señala que el proceso implicado aquí es un proceso de fenomenología hermenéutica, cuyo fin es descubrir los significados que, en ocasiones, no se manifiestan en forma inmediata a nuestra observación y análisis. (p 178).

En la hermenéutica el actor social crea significados, que de acuerdo a Erikson citado en Rusque (2007:128), se reproducen en las investigaciones por "la relación entre las perspectivas del actor y las condiciones ambientales de la acción en las cuales éste está implicado". Erikson estimula el estudio de los significados producidos por los actores en su relación con el contexto. A su vez, debe considerarse un plano espacial, cómo varían las significaciones en términos de los grupos y en un plano temporal, cómo los significados están en permanente cambio "aún en los sucesos más cotidianos y repetitivos" (Ob.Cit.)

Así, como método asume la misión de descubrir los significados de las cosas, dilucidar lo mejor posible palabras, vacíos en la respuesta, evasiones, escritos, textos, la gestualidad, el comportamiento humano siempre en contexto. Después de todo, finalmente se encendieron las luces para la interpretación holística del fenómeno. A partir de allí se produjeron los constructos resultantes del proceso hermenéutico, a los efectos de lograr la construcción de la teoría esperada en atención a los propósitos de

esta revisión al universo del trabajador desde la transformación de su mundo laboral en la era digital.

Uno de los biólogos más destacados en esa ciencia, Jacques Monod (1970), concluía, después de exponer los progresos teóricos de la biología molecular, lo siguiente: “Se ha roto la antigua alianza. El hombre sabe, en fin, que está solo en la inmensidad indiferente del universo, del que ha emergido por azar” (pág.10). Tal afirmación puede parecer una sentencia religiosa. En efecto lo es, sólo que desde la dimensión contemporánea finisecular. El siglo XX descubrió para el hombre un territorio espantoso: el de la soledad. No sólo tendrá que asumirlo, sino que es cuerpo, carne de la incertidumbre. No solamente sabe que está desguarnecido en la inmensidad universal, sino que además como señaló Monod ha surgido por azar. Efectivamente, es la posición que arrastra el hombre contemporáneo, y desde ya debe entenderse que el término se refiere, en esta investigación, al hombre del siglo XXI.

Por su parte, Ilya Prigogin, premio Nóbel de Química en 1977, e Isabelle Stengers, filósofo y miembro del equipo de Prigogin en Bruselas, dinamitan la armadura de las ideas científicas heredadas. Los autores predicán con el ejemplo por una alianza posible, necesaria entre ciencia y filosofía. Ellos admiten esa soledad de la que habló Monod, pero demuestran con sus planteamientos que “no es una soledad fatal”. La humanidad no está condenada a un orden mecánico, sino que tiene la capacidad, la creatividad de ubicar “su destino de forma imprevisible”. Interesantes afirmaciones, porque explican que el hombre finisecular rompe con la alianza tradicional entronizada en Dios supremo y pasa a establecer una nueva alianza, pero con el hombre mismo. Esa, quizás, es su desolación- y la asunción de esa soledad que brinda la particularidad de convertirse realmente en origen y fin, y, fin y origen.

La investigación central de Prigogine giró en torno a la expansión de la termodinámica clásica y estudio de los procesos irreversibles con la teoría de las

estructuras “disipativas”, con proyecciones epistemológicas que trascendieron al campo filosófico en los planos de la percepción y la construcción de la realidad. La preocupación científica de Prigogine brota ya, en sus primeros trabajos y hace referencia a la “incertidumbre” que sacude y obliga una búsqueda de bases constructivas del futuro. Él parte de una “convicción constructivista”, que no sólo se refiere al plano de la realidad cósmica, sino que traslada a la realidad social como construcción dinámica. Para Prigogine la edad de la certidumbre y la racionalidad pertenecen a una cosmovisión y a paradigmas superados por el hombre contemporáneo. Es decir, sus teorías establecen una ruptura con la linealidad del devenir, el determinismo y las direcciones del tiempo.

Lo apasionante y más inquietante en sus planteamientos es precisamente la incertidumbre. Un espacio que tenemos que no solo mirar, sino entender en el desarrollo de esta investigación. Son tiempos verdaderamente quebradizos en cuanto a teorías, hábitos y postulados en general.

Simultáneamente, da claridad sobre el futuro, el cual está abierto a la creatividad constructiva, a las bifurcaciones que revelan que no hay una dirección única (‘la flecha de la historia’) en la construcción de la realidad. Prigogine es uno de los argumentadores de la teoría del caos y del orden subsiguiente al caos, de las estructuras disipativas que afloran en los procesos de autoorganización. El caos está en el origen de la vida y de la inteligencia, sostiene. De modo que son la inestabilidad y el caos la base constructiva del orden. Nueva dimensión sistémica a partir de la complejidad, el no equilibrio, lo posible y lo probable frente a lo cierto.

Asimismo, el planteamiento de esta innovadora ciencia coincide con el resto de las ciencias humanas, particularmente con la historia. Se esboza la imposibilidad de comprender la vida, los fenómenos, cómo están constituidas las sociedades animales y humanas en los términos del determinismo clásico. Por tanto, propicia que se hagan

participar las nociones **del azar y de la probabilidad**, porque la naturaleza se mueve con naturalidad en un terreno aleatorio. Las ciencias en general demuestran que el carácter controlable no es natural, sino que resulta de un artificio.

Después de hacer una revisión panorámica de los cambios vertiginosos que sacuden los comienzos de este siglo XXI, los actores imbricados con el hecho social estamos obligados a modificar los conceptos y estereotipos profesionales. Tal circunstancia lleva implícita la necesidad de asumir modelos de construcción de los conocimientos acordes con la época.

Este escenario ha sido un perenne dolor de cabeza y queja en todos los renglones. No únicamente, en lo concerniente a la academia, sino en la totalidad de nuestra sociedad: Investigadores, Doctores, científicos de todas las ramas, profesores, directivos, gobernantes, alumnos, representantes, trabajadores, en general, actores sociales. La investigación en lo social debe ser un procedimiento exhaustivo, de búsqueda permanente de interpretaciones de los hechos observados; constituye una construcción constante de conocimientos que se dirige hacia la profundidad evidenciada en el escudriñamiento de la estructura teórica que se procura, desde cada parte y sus relaciones hasta la integración del todo.

Es un proceso que conviene ser desarrollado en conjunto. Es incómodo e inexacto a los tiempos que transitamos, abordarlo individualmente, con egoísmo o mezquindad, ya que al tomar parte en un asunto social todos sus componentes se ven involucrados y al incursionar en el escenario de estudio, el investigador debe hacerse partícipe de la cotidianidad investigada. Por ende, también será unguido de la misma dinámica que lo comporta.

En lo particular, se hace necesario reconocer las bondades de la postura cualitativa de investigación objeto de estudio, para producir conocimientos, como un

modo de acercarse a la realidad, describirla desde adentro, para llevar a la interpretación que sustenta la teoría que se ve nacer en el escenario estudiado.

Generar o reconstruir los sustratos teóricos del trabajo, su tipología en la actualidad buscar proposiciones para esa reconstrucción era nuestro propósito. Sin embargo, progresivamente la investigación dio un giro, desde el propio escenario seleccionado emergió la idea de tomar parte de la investigación y valerse de la misma para que, al mismo tiempo de diagnosticar se transita en un terreno de la problemática enfrentada y asomaron otras aristas.

El trabajo que se presenta pretende ser un aporte dentro de la investigación cualitativa. Los criterios que permiten el justo enjuiciamiento de los procesos y productos de la investigación en lo social, se han visto sacudidos con la pugna entre los que defienden la postura cualitativa frente a los que se mantienen en la cuantitativa. La validez, confiabilidad sustentada en instrumentos de lápiz y papel, objetividad y generalización de la positivista, se encuentran enfrentados a la credibilidad, transferibilidad, confiabilidad soportada sobre el propio investigador y la confirmabilidad como criterios para evaluar el abordaje cualitativo.

En este sentido, la triangulación se presenta como una estrategia de confrontación de gran valía para el investigador, ya que permite hacer auditorías en varias de las fases de la investigación bajo sus distintas modalidades, lo que repercute en el incremento de la credibilidad y la confiabilidad del trabajo. La persuasividad del investigador, destacada por González (1994), se ve recompensada en procura de detallar con minuciosidad la situación investigada para contribuir con la transferibilidad, al mostrar coherencia entre proceso, personas involucradas y hallazgos.

### *Develando la urdimbre*

***“La hipersensibilización impide ver lo global (que fragmenta en parcelas) y lo esencial (que disuelve). Ahora bien, los problemas esenciales nunca son fragmentarios y los problemas globales son cada vez más esenciales. Además, todos los problemas particulares no pueden plantearse y pensarse correctamente si no es en su contexto, y el contexto de estos problemas debe plantearse cada vez más en el contexto planetario”  
Edgard Morin (1999)***

Luego de revisar las diversas entrevistas en profundidad, que muy gustosamente aceptaron los informantes clave de esta investigación, se hicieron varias lecturas del material. No fue fácil dejar las trasnochadas, no por eso inoperantes herramientas de la investigación tradicional. No obstante, los datos obtenidos ameritan otra mirada a la mesa del trabajo que finalmente se hizo enorme. No se trata de un solo espacio, es el planeta en general el que ha girado y todos estamos estremecidos con el Tsunami que vivimos.

A continuación, las Tablas, primeras miradas esbozadas luego de las entrevistas:

<b>FORMATO PARA INICIAR LA CATEGORIZACIÓN A PARTIR DE 6 ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD. INFORMANTE 1</b>			
<b>ENTREVISTA DR. ENRIQUE LA GARZA TOLEDO (EXPERTO) INFORMANTE NÚMERO 1. ENTREVISTA A EXPERTO. FECHA DE LA ENTREVISTA: 14 DE DICIEMBRE DE 2019 LUGAR: ON LINE.</b>			
<b>ENTREVISTAS TRANSCRITA A PARTIR DE AUDIOS</b>			
<b>Línea</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>Y RESPUESTAS</b>	<b>CÓDIGOS</b>
<b>1</b>	<b>Doctorando Francisco Rodríguez</b>		
<b>2</b>	<b>F.R: Yo necesito que usted me comente, desde su perspectiva personal y experiencia como experto en el campo laboral, cuáles son</b>		<b>-Trabajo como proceso continuo</b>
<b>3</b>			

<p>45 67 89 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45</p>	<p>los elementos que caracterizan el trabajo clásico y el trabajo no clásico como fuente generadora de la nueva visión sobre el hecho social.</p> <p>Dr. Enrique La Garza Toledo: Es una pregunta muy importante el trabajo en términos en tiempos modernos en el siglo XXI, <u>es importante no sólo en la economía política sino también en la importancia del proceso de trabajo.</u> Se relaciona con <u>la valorización</u> y van a aparecer dos categorías las cuales van a ser retomadas, por ejemplo, <u>el control sobre el proceso del trabajo</u>, una <u>categoría directamente económica</u> si no es la actividad de transformar en concreto una materia prima en un producto, era el momento de avances de la revolución industrial.</p> <p>Y a partir de ahí Fallot, unos de los famosos rrsores y de allí <u>la sociología se interesó mucho por el trabajo industrial</u>, y era lógico porque <u>la gran transformación en la forma de trabajar que lo había reiniciado en la revolución industrial</u> y entonces la revolución industrial fue la creadora del concepto de fábrica, es decir <u>la fábrica</u> no es solamente reproductora de objetos materiales, por ejemplo un refrigerador, un automóvil sino <u>que la fábrica capitaliza trabajo salarial, es una reunión de los dueños con los gerentes e instalaciones a través de pago como trabajo asalariado,</u> se trata de una producción de añadido para diferenciarlos de formas productivas anteriores, dónde eran las herramientas sencillas.</p> <p>Estas máquinas de la revolución industrial se movían ya no principalmente con la fuerza del obrero, <u>sino con la calidad de agua hidráulica, la fuerza hidráulica y sobre todo la quina de vapor que fue fundamental en el inicio de la revolución industrial.</u> entonces la máquina con la presión de vapor impulsaba el movimiento, en donde máquinas diversas <u>y el trabajador se vuelve un apéndice de la máquina. Ese es el trabajo clásico.</u></p> <p><u>El trabajo clásico es un trabajo donde el producto material está claramente diferenciado de quién lo produce, es decir si se produce automóvil sale de la fábrica de automóvil y siguen existiendo el automóvil.</u></p> <p>Entonces este tipo de material que se utilizan en fábrica y utilizan fuerzas motrices como la caída de agua, el vapor y posiblemente la electricidad y otras formas, de tal manera que éstos se vuelven el paradigma de la transformación de trabajo y ahí estuvieron involucrados todos los más importantes de las ciencias sociales, en el caso de la sociología pues Marc, Weber. Lo que parecía como el futuro de la moneda <u>el trabajo material de tipo industrial o el tipo</u></p>	<p>-Relacionado con la valorización -Emergen dos categorías:</p> <p>Control sobre proceso del trabajo Categoría económica</p> <p>Sociología interesada siempre Trabajo industrial Transformación <u>La revolución industrial:</u> Innovación creación concepto de fábrica Iniciativa Nueva perspectiva <u>que la fábrica capitaliza trabajo salarial:</u> <u>PAGO ASALARIADO</u> máquinas en la revolución industrial: <u>y el trabajador se vuelve un apéndice de la máquina. Ese es el trabajo clásico</u> El producto está claramente diferenciado de quien lo produce La producción estaba diferenciada del lugar de la familia Mitad del Siglo XX centrado en la evolución de la revolución industrial</p>
---	--	---

46	<u>fabril la otra parte el trabajo estaba en un espacio delimitado a las</u>	Finales XIX Ford
47	<u>paredes de la fábrica, limitaba el lugar donde se produce,</u>	introduce
48	<u>diferenciado de lugar de esparcimiento de la familia.</u>	Cadena de montaje
49	Bueno entonces casi toda la teorización empírica acerca del trabajo	Los obreros ya no
50	durante más de un siglo me refiero hasta segunda mitad del siglo	“deben moverse”
51	XX, estuvo muy centrada en la evolución <u>a esta transformación que</u>	A mediados del año
52	significó la revolución industrial. A finales del siglo XIX	50 llega la experiencia
53	agregándole la propuesta de Federico Taylor y del señor Henry	japonesa
54	Ford, es decir la descomposición minuciosa de trabajo en tiempo y	-Reeducación en la
55	los movimientos que no estaban claramente establecidos con la	tarea,
56	Revolución Industrial.	-movilidad externa
57	Henry Ford <u>introduce la cadena de montaje, es decir los obreros ya</u>	del trabajador
58	<u>no deben moverse, sino están pasando los objetos van a ensamblar</u>	Antes se pensaba en
59	<u>en frente de ellos con las operaciones sencillas, calificadas, pasa el</u>	que la movilidad del
60	<u>tiempo y la experiencia japonesa que se inicia muy incipientemente</u>	trabajador era
61	<u>hacia los años 50 cuestiona de esta manera la teoría fordista de</u>	pérdida de tiempo
62	<u>trabajo y lo que plantea es una reeducación de tarea, la</u>	Toyotismo=
63	polivalencia, la movilidad externa del trabajador, porque	reeducación de la
64	anteriormente se pensaba que la movilidad del trabajador era	movilidad del
65	pérdida de tiempo, entonces aquí ya se plantea y se habla de nuevas	trabajador.
66	formas como círculos de calidad, células de producción, Justo a	De los 70 a los 80
67	tiempo y entonces esto se le llamó el Toyotismo. El <u>otismo se</u>	viene la
68	<u>inician los 50 con la Toyota pero al principio no se expandió mucho</u>	<u>automatización</u>
69	<u>sino que fue hasta fines de los 70 comienzo los 80, todavía estamos</u>	dirigida a la industria
70	allí hablando de un salto adelante, estamos hablando de la	no a los servicios
71	producción industrial en este mismo camino viene la	Aparecen los robots la
72	<u>automatización, y está dirigida a la industria pero no a los servicios,</u>	introducción de la
73	<u>aparecen los primeros robot, la introducción de la computadora</u>	computadora
74	los procesos productivos para compilar los trabajos no solo de una	procesos productivos
75	sola máquina, sino de un área y a veces de una planta, esto bien	dirigida a la industria
76	definido a la industria. De tal manera que la industria seguía siendo	Mundo capitalista, al
77	el eje de la prioridad de los que nos dedicamos al trabajo, cuando	comienzo da un giro
78	el mundo ya había tenido una transformación desde los años 50 y	importante
79	60, me estoy refiriendo a que <u>el mundo capitalista al</u>	Los servicios, se
80	<u>un desarrollo industrial muy importante y a partir de los</u>	volvieron cada vez
81	<u>giro hacia los servicios, cosa que al inicio .de la revolución industrial</u>	más importantes
82	no pasaba. Los servicios, se volvieron cada vez más portantes	alcanzando desde
83	alcanzando desde hace tiempo a la industria, no quiere decir que la	hace tiempo a la
84	industria no tenga importancia, pero el plato fuerte de casi todas	industria
85	las economías incluyendo la más desarrollada Estados Unidos	Los servicios habían
86	Japón Corea del Sur cualquiera que se nombre, Francia y no se diga	sido marginados
87	los países menos desarrollados, <u>son los servicios. y los</u>	

88		<u>o relativamente marginado sin la teorización de los que</u>	Se creía que el futuro
89		<u>trabajo, pensando como en el siglo XIX, que el futuro</u>	era la industria
90		<u>stria., y entonces eso cambió con mucho retraso, en los</u>	80 <b>HOCHSCHILD</b>
91		<u>avía seguía pensándose en robot para la industria, la</u>	<u>el trabajo emocional</u>
92		<u>ora se introduce en el proceso productivo e industrial es</u>	Cambio de
93	decir todavía	está muy fija la idea entre los pensadores e	paradigma
94	idores	de qué es la industria el eje de toda la economía	Laboral: entre el
95		eran los servicios y entonces en el año 80 exactamente.	pasajero y la
96	Hay una	<u>INVESTIGADORA NORTEAMERICANA QUE SE</u>	sobrecarga había una
97	<b>AHIDA</b>	<u>HOCHSCHILD que edita un libro, podemos decir</u>	interrelación
98		<u>l, el trabajo emocional, ella estudia servicio en especial</u>	Entra el tercer
99		<u>rgo en aviones de pasajeros, no es estudiar aviones, su</u>	elemento EL
100		<u>, si no, estudia en particular el trabajo que hacen las</u>	CONSUMIDOR
101		<u>, entonces en esta investigación introducen elementos</u>	Buen trato que
102		<u>ntroducía en estudio del trabajo, cómo es que, entre el</u>	reciben pasajeros
103		<u>la sobrecarga había una interrelación cosa que en la</u>	
104	fábrica no	<u>sucede, porque el pasajero es el consumidor y en la</u>	Uso de nuevas
105	fábrica	consumidor no participa dentro de la fábrica.	tecnologías
106		se puede decir que <u>el proceso en los servicios donde</u>	Formar para el
107		<u>está dentro del propio proceso de trabajo y por lo tanto</u>	mercado laboral
108		<u>o trabajo en él simplemente la relación obrero patronal</u>	
109		<u>sino que hay un tercero que es el consumidor, pero que</u>	
110	entonces,	¿qué relación se establece entre en el trabajador y	
111		or? como se trata de un servicio, este servicio muchas	
112		ene un carácter material por ejemplo, <u>el buen trato que</u>	
113		<u>asajeros</u> por la sobrecarga es decir no es lo mismo que	
114	comprar	un bolso o un refresco entonces hay <u>algo que no se puede</u>	
115		<u>los economistas, que algunos han llamado una relación no</u>	
116		<u>interacción donde esta relación de interacción crea mucho</u>	
117		<u>s, sí hay una buena sonrisa</u> si soy amable, sí tú crees que	Años 80
118		o amable y como me contestas es una interacción, entre	Otros lo llaman en
119	dos,	onde el pasajero no es el empleador de sobrecargos y si no,	vez de trabajo
120		idor cosa que no se presenta en la relación tradicional,	emocional, trabajo
121	estoy	<u>ando del año 80 de siglo XX donde otros hablan de</u>	estético,
122		<u>trabajo estético y otros hablan del trabajo cognitivo y lo más</u>	Cognitivo
123		<u>reciente hablan del trabajo moral. De tal manera, que el</u>	Interacción entre el
124		<u>tratamiento, los servicios</u> se volvió cada vez más interesante <u>viendo</u>	trabajador de servicio
125		<u>sobre todo la interacción entre el que presta el trabajador de</u>	en la escuela el trato
126		<u>servicio, como el consumidor en la seguridad social si lo ha hecho</u>	que reciben paciente y
127		<u>bien, en la escuela sería el alumno, hay muchos actores ahí, el</u>	alumnos
128		enfermo en los hospitales donde no es un trabajo industrial es un	El tratamiento,
129		trabajo de servicio <u>donde la interacción y el trato que se da entre</u>	los servicios toma

130	<u>que recibe el servicio y el que lo está prestando es</u>	<u>muy importante</u>	importancia
131	<u>si, entonces ahí si se escudriña, podríamos decir</u>	<u>mos que llegan</u>	Redes sociales
132	<u>a pensar que en muchos de los servicios el consumidor,</u>	<u>el cliente, el</u>	Formación necesaria
133	<u>estudiante, espectador de una obra de teatro, no</u>	<u>es simplemente</u>	del consumidor
134	<u>pasivo, está recibiendo sino que es interactivo en</u>	<u>a acción y que</u>	Transformación
135	<u>muchas veces tiene que hacer algo de trabajo para</u>	<u>recibir su propio</u>	digital de la
136	<u>servicio</u> , por ejemplo cuando compramos un boleto	de avión por	La era digital
137	internet, nosotros no somos empleados de la compañía	de aviación,	Problemática
138	somos consumidores y entonces la compañía de	iones diseña su	instruccional
139	sistema de informático de tal manera que nos va	guiado para ir a	El consumidor se
140	adquirir el boleto por internet que se autoricen	subsistema en	vuelve un trabajador
141	informática, pero somos nosotros que debemos	hacer la	sin salario
142	suscripciones y a veces batallar bien las instrucciones	entonces, nos	Alteración
143	ponemos en contacto con empleado para que entonces	resuelva el	es indetenible
144	problema. <u>El consumidor en esos servicios se vuelve</u>	<u>también un</u>	Innovación
145	<u>trabajador pero no asalariado</u> por supuesto y	entonces es una	El consumidor
146	alteración muy grande con relación a la producción	industrial	
147	porque la producción industrial que produce automóvil	no necesita	Cambio de
148	más que el consumidor gastar su dinero, en el hospital	en el caso del	paradigma
149	hospital que paciente tiene que respirar pero no	verse, o le dicen	
150	usted no se mueva o que respire ahí lo tiene que hacer,	ahí se altera	Relaciones obrero
151	mucho el carácter del trabajo lo interesante es como	yo le decía la	patronales es entre
152	mayor parte de producto interno bruto del mundo es	en este tipo de	tres: El consumidor.
153	actividades no en las viejas actividades cruciales.		Fijarse en nuevas
154	Y esa sigue existiendo y van a seguir existiendo	otros seguimos	teorías
155	consumiendo carne, pollo, no se puede evitar, <u>pero consumo</u>	<u>principal sería el consumo de servicio, entonces</u>	Revolución en el
156	<u>Revolución, podríamos decir lo que antes parecía una relación</u>	<u>hay una</u>	pensamiento
157	<u>entre los obreros patrono, ahora aparece</u> relación entre tres		Reinventarse,
158	¿Entonces qué papel tiene el consumidor, el cliente cuando está		repensar cómo era en
159	participando en la generación de servicio? Entonces puede tener		la industria
160	colaboración con el empleado, pero a veces también puede ser de		Interacciones entre
161	conflicto y puede haber porque considera que nos está prestando		los trabajadores y
162	bienes y servicios puede ser controlador y emprender una pequeña		supervisores
163	demanda para que el trabajador siga cumpliendo con su trabajo. A		La diferencia está en el
164	veces la relación puede ser cordial de tal manera que <u>las relaciones</u>		temor a la pérdida del
165	<u>obrero-patronales se vuelve una relación entre tres, pero uno de</u>		trabajo. El consumidor
166	<u>ellos no es ni obrero ni patrono, sino que es consumidor.</u> Entonces		no tiene ese problema
167	le da mucha riqueza a los análisis porque también les ha permitido		Caso Venezuela
168	a los estudios de trabajo fijarse en teorías más amplias acerca de		Trabajos típico
169	relaciones sociales, en estos estudios nuevos, de manera que con él		capitalista / trabajos no
170	sólo trabajo social aparece problema de cómo se construir los		clásicos de servicios
171			Trabajo no clásico, se

172	significados en la propia interacción si es acuerdo o desacuerdo.	puede extender hacia
172	Entonces se crea una <u>Revolución en el pensamiento acerca de cómo</u>	productores que no son
174	<u>analizar el trabajo, pero eso tiene su reborde hacia la industria,</u>	capitalistas, que
175	<u>porque de hecho en la industria, nunca fue el trabajo industrial</u>	trabajan por su cuenta
176	<u>puramente físico o mecánico, había interacciones entre los</u>	Trabajo atípico,
177	trabajadores con los supervisores Y entonces <u>ahí algo de la</u>	capitalista
178	<u>interacción también se dan en el trabajo industrial.</u>	Las microempresas
179	FR: ¿Sólo será una manera más comprometida una relación más	alto porcentaje de son
180	ya más explícita?	de servicios
181	Sí, sobre todo más subordinada, de cualquier manera, los	La interacción no
182	trabajadores más dependientes si no cumple las <u>instrucciones de los</u>	solamente es con
183	mandos, pueden sufrir sanciones y los clientes no son dependientes	cliente sino con los que
184	de la compañía, de los trabajadores y pueden <u>decir o no ciertos</u>	están alrededor
185	tipos de reglas y no lo pueden echar por decirlo sí.	<b>Búsqueda de otras</b>
186	FR: Volviendo un poco, dentro del marco, que <u>le corresponde la</u>	<b>opciones de ingreso El</b>
187	parte de Venezuela. Allí se vive <u>una situación un tanto atípica que</u>	trabajo en el espacio
188	<u>se ha prolongado en el tiempo, la situación laboral, es bien difícil, la</u>	público es complejo,
189	<u>población ha tenido que ser más emprendedora y han surgido</u>	intervienen muchos
190	<u>distintas formas de trabajo que han surgido y han desaparecido en</u>	actores.
191	<u>corto tiempo</u> de acuerdo a las circunstancias que se van	Caso VENEZUELA
192	presentando en el país por ejemplo, hay control de cambio de	DESDE TEORÍA
193	dólares y le daban cupo a los tarjetahabientes y surgió el trabajo	en el caso de
194	como raspacupos, son trabajos que surgen y desaparecen con	Venezuela analizar
195	rapidez, pero quería preguntarle en función de eso ¿cómo ve usted	comportamiento
196	que esta nueva visión del nuevo trabajo impartan el hecho social	empresas privadas
197	en Venezuela, Qué opina usted sobre ello.?	y
198	EGT: Fíjese, <u>que lo podemos abordar por el lado de trabajo típico</u>	empresas públicas,
199	<u>capitalista y de trabajo no clásicos de servicio, pero yo seguía</u>	innegable el trabajo no
200	<u>insistiendo en que empresa capitalista</u> tipo los bancos, o las de	clásico en la pública,
201	telecomunicaciones pero lo interesante de caso, qué concepto de trabajo	Se desconoce política
202	<u>de trabajo no clásico, fácilmente</u> lo hemos dicho muchas veces, se	del gobierno de
203	puede extenderse <u>hacia productores que no son capitalistas, que</u>	Venezuela acerca de
204	<u>trabajan por su cuenta</u> por ejemplo en la venta de la calle, donde a	las relaciones con los
205	veces es el trabajador el propietario del pequeño negocio y trabaja con	trabajadores y las
206	su familia, lo que hacen comida en la calle, tiene un pequeño carrito	relaciones con los
207	para preparar salchicha, es decir <u>el trabajo por su cuenta puede ser</u>	consumidores,
208	fácilmente analizado como trabajo no clásico y mucho de lo que	ahí hay empresas
209	consideró que se consideran trabajos informales Incluso el trabajo a	públicas parecieran
210	domicilio que también puede ser analizado así, no es requisito para el	como si fueran
211	trabajo no clásicos que sea una relación capital trabajo, puede ser	empresa privada
212	independiente o puede ser trabajo con la familia,	porque buscan
213	Entonces <u>ahí en esos sectores las microempresas, hay un porcentaje</u>	ganancia

214 sumamente elevado de servicio, es decir la mayor parte de las  
215 empresas son de servicio, no son manufacturera, claro también hay  
216 otro tipo de negocio como un carpintero, pero casi todas son de  
217 servicio, de tal manera que indica mucha interacción con los  
218 clientes de manera personalizada cara a cara, y se puede aplicar  
219 perfectamente, hay un tipo de trabajador aquí en el metro en la  
220 Ciudad de México que se mete en los vagones a vender cualquier  
221 cosita esto poseen mucha interacción con mucha gente, en los  
222 vagones red metro y tiene que cuidarse de los operativos policiacos  
223 de tal manera que se aplica lo que le decía la interacción con  
224 añadido que aquí las interacciones cuando se dan en el espacio  
225 público, no se interactúa solo con el cliente, sino con muchos que no  
226 necesariamente está interesado en el producto que está ofreciendo,  
227 por ejemplo que está en el metro algunos estar interesado en  
228 comprar bolígrafo o algún CD, pero otros no está interesados en  
229 comprar nada y a veces se siente molesto de que ellos tiene  
230 megáfono y hacen ruidos, entonces hace una interacción con otros  
231 que no está interesado en lo que se está generando está venta, o  
232 entonces hace más complicado el análisis, es lo mismo la venta en la  
233 calle la venta ambulante, está aquí llega comprar el que vende  
234 pequeño comerciante y el que va a comprar pero luego tenemos los  
235 vecinos que se quejan porque deja mucha basura o a veces le  
236 combinan con venta de drogas entonces están los vecinos que está  
237 no están interesado en la compra venta de lo que allí se está  
238 ofreciendo, pero también están metiéndose, lo mismo pasa con el  
239 taxista tienes un cliente que lo va a transportar pero puede  
240 enfrentar a automovilistas si chocan, a un agente de tránsito que  
241 no es un agente laboralista pero regula el tráfico y la velocidad y  
242 entonces eso interfiere en el trabajo, de tal manera que el trabajo  
243 en el espacio público es de lo más complejo, porque intervienen Hay  
244 muchos actores y allí podemos aplicar a taxista, los que manejan  
245 microbuses, ahora que están de moda las urbes digamos que ha  
246 mostrado grandes potencialidades.  
247 FR: Desde la perspectiva teórica ¿cómo ve usted el trabajo no  
248 clásico en Venezuela?  
249 EGT: Bueno, lo que puedo decirte de la realidad, hay una parte que se  
250 realiza en la calle qué se puede aplicar lo que le estaba diciendo hace  
251 rato ahí en la calle hay gente que vende o bien ofrece unos pequeños  
252 productos al que va pasando, en eso no veo gran diferencia. También  
están los clásico de empresa más grande, en el caso de Venezuela uno  
tiene que analizar cómo se comportan las empresas privadas y  
cuando se trata de empresas públicas, no se puede negar el trabajo

no clásico en la pública, no sé cuál es la política del gobierno de Venezuela acerca de las relaciones con los trabajadores y las relaciones con los consumidores, y entonces de ahí hay que introducir las cuestiones específicas de cada país donde algunos países, las empresas públicas pareciera como si fueran empresa privada que busca ganancia y otros casos no es así, poder proporcionar a la población sobre toda la gente más pobre algunos bienes y servicios aunque no tenga ganancia ahí la situación puede cambiar. \*\*

**\*NOTA IMPORTANTE: El 24 de marzo, falleció en su país natal el sociólogo, investigador, catedrático y académico mexicano Enrique de la Garza Toledo. CLACSO lamenta esta pérdida y hace llegar a su familia, amigos y colegas su más sentido pésame y rescata su importante obra. Especializado en sociología del trabajo, relaciones industriales, metodología de las ciencias sociales y la teoría social, Garza Toledo participó de numerosas producciones del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Coordinó el libro “Crítica de la razón neocolonial”, editado conjuntamente por CLACSO, CEIL-CONICET, Universidad Autónoma Metropolitana y Universidad Autónoma de Querétaro. Fallecimiento de Enrique de la Garza. [Noticias](#) 25 marzo, 2021 El Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo (PEPET) de la Facultad de Psicología de la Universidad Diego Portales lamenta profundamente el fallecimiento del académico Dr. Enrique De la Garza Toledo, profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana en México (UAM-Iztapalapa). El profesor De la Garza fue una figura fundamental en el desarrollo de los Estudios del Trabajo en América Latina en las últimas décadas, cumplió un rol clave en la fundación y desarrollo de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST), aportó de manera significativa al desarrollo de la Teoría Social y fue un intelectual comprometido con los procesos de democratización y cambio social. Su obra y pensamiento han sido un referente ineludible y un aporte crucial a todos los/as investigadores/as laborales en la región.**

**TABLA PARA LA ENTREVISTA NÚMERO 2  
ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD**

**INFORMANTE NÚMERO 2 ENTREVISTA A EXPERTO.  
DR. ROLANDO SMITH. PROFESOR UNIVERSITARIO UNIVERSIDAD DE  
CARABOBO. PROFESOR DE LA CÁTEDRA RELACIONES LABORALES, DEL  
DOCTORADO EN CS. SOCIALES MENCIÓN ESTUDIOS DEL TRABAJO.  
FECHA DE LA ENTREVISTA: 12 DE JULIO DE 2.018.**

**ENTREVISTAS TRANSCRITA A PARTIR DE AUDIOS**

Línea	PREGUNTAS Y RESPUESTAS	CÓDIGOS
1	<b>Doctorando Francisco Rodríguez</b>	
2	<b>.R:</b> Necesito que Ud. me comente desde su perspectiva personal y	Concepto de
3	experiencia como experto en el campo laboral, ¿Cuáles son los	trabajo
4	elementos que caracterizan al trabajo clásico y al trabajo no clásico,	empleo
5	como fuentes generadoras de nuevas visiones sobre el hecho social	No todo trabajo
6	en Venezuela?	es empleo
7	<b>R.S.:</b> Yo pienso que <u>lo primero que tenemos que precisar es el</u>	
8	<u>concepto de trabajo y distinguir dentro del concepto del trabajo</u>	
9	<u>el tema de empleo</u> , cuando convencionalmente la literatura de la	
10	sociología del trabajo, teniendo como referente el marco jurídico,	
11	tiende relacionarse en el tema del empleo al trabajo y	
12	<u>efectivamente no todo trabajo es un empleo.</u>	Empleo clásico,
13	Por consiguiente, <u>la pregunta clásica qué te habría que hacer si</u>	empleo no
14	<u>estamos hablando de empleo clásico y empleo no clásico o del</u>	clásico
15	<u>trabajo clásico y trabajo no clásico</u> , esa es una distinción	Trabajo clásico
16	importante para poder dar las explicaciones y el análisis	y trabajo no
17	correspondiente.	clásico
18	En principio <u>el trabajo es una actividad fundamentalmente</u>	Trabajo es
19	<u>humana es decir tiene un contenido profundamente cultural y</u>	actividad
20	<u>antropológico, es una visión que permite suponer la existencia</u>	humana
21	<u>de un conjunto de propiedades intelectuales, físicas con</u>	Contenido
22	<u>capacidad para actuar sobre la naturaleza y poderla</u>	cultural y
23	<u>transformar.</u> Esa actividad humana que requiere de la capacidad	antropológico
24	cognitiva asociada a la existencia producto de trabajo como son su	Supone
25	medio de trabajo permite actuar sobre la naturaleza y puede tener	existencia
26	como consecuencia de eso los medios necesarios para la	Conjunto de
27	subsistencia, es <u>decir vamos a entender por trabajo todo tipo de</u>	propiedades
28	<u>propósito para satisfacer necesidades.</u>	intelectuales,
29	Ese proceso históricamente es y está totalmente diferenciado, ¿por	físicas con
30	qué está diferenciado? Bueno, porque en el desarrollo del hombre	capacidad para
31	el tema contemporáneo, asocia tratado de satisfacer necesidades	actuar sobre la
32	este proceso históricamente es y está totalmente diferenciado	naturaleza y

<p>33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74</p>	<p>porque está diferenciado' bueno porque en el desarrollo del hombre <u>el tema contemporáneo</u> asocia el <u>tema de trabajo en los temas de separación, entre la fuerza de trabajo y los medios de trabajo.</u> Entonces, <u>el término de la sociedad contemporánea, lo que el hombre vende en una relación de trabajo no es el trabajo, sino su fuerza de trabajo</u> y sí vende su fuerza de trabajo es porque alguien es el dueño de los de los medios de trabajo, es decir el trabajo humano históricamente acumulado y expresado a través de los medios de trabajo, y por esa vía es <u>importante distinguir el trabajo específico, que requiere a la existencia de este tipo de trabajo llamado empleo y el trabajo genérico, como toda actividad abstracta, que permite una sociedad satisfacer las necesidades, utilizando para ello su fuerza física intelectuales utilizando para ello los medios.</u> Esa primera descripción es importante, es decir trata <u>de distinguir lo que es el trabajo del empleo,</u> más aún recientemente incluso, <u>no se habla de la sociología del trabajo, se habla la sociología del empleo,</u> entre otras razones porque estudios empíricos recientes han <u>demostrado qué hay personas que no le gustan el trabajo, pero está muy satisfecho con el empleo, y hay gente que probablemente le gusta el trabajo pero no de empleo que disponen, por lo tanto hay una distinción entre trabajo y empleo, no es lo mismo estar en situación de trabajo en situación de empleados.</u></p> <p>Cuando uno habla en la literatura convencional acerca de sistema de relaciones de trabajo, cuando se <u>alude a la existencia de actores</u> es porque ellos son <u>dueños de una parte de trabajo, que es su fuerza de trabajo, por</u> <u>quiente esa fuerza de trabajo se relaciona en el contexto el sistema</u> <u>productivo con un conjunto de dueño y establece una relación de trabajo entre capital y trabajo,</u> de tal manera que la relación <u>entre capital y trabajo es la relación entre</u> los dueños de los <u>medios y los dueños de la fuerza de trabajo.</u></p> <p>Con lo cual entonces, uno puede decir que cuando <u>se habla esa relación de trabajo en términos clásicos, uno está hablando que esa relación está</u> <u>intermediada entre la fuerza de trabajo a cambio de un salario,</u> de manera <u>tal que cuando se es asalariado habla de trabajo clásico,</u> se está hablando de trabajo y cuando se habla <u>de trabajo no clásico, se está hablando de tipo de actividad que está fuera de los cánones correspondientes de la salarización, que puede ser que la compensación viene determinada por otro tipo de acciones, bien sea por qué se trata de trabajo por cuenta propia o derivada situaciones de flexibilidad con la cual se desdibuja el concepto estrictamente laboral para dar</u></p>	<p>poderla transformar. Trabajo= propósito para satisfacer necesidades</p> <p>Se vende en relación de trabajo No es el trabajo sino su fuerza del trabajo</p> <p>Sociología del empleo en vez de sociología del trabajo</p> <p>Personas a las que no les gusta el trabajo, pero si el empleo</p> <p>Relaciones de trabajo Cambio de paradigma Se habla de actores Dueños de una</p>
--	---	---

75	<u>una connotación mercantil, de servicio donde la fuerza de trabajo</u>	parte del trabajo
76	<u>no es una mercancía sino que es un medio en el cual puede ejercer</u>	esa
77	<u>su actividad destinada a producir bienes y servicio para él o para</u>	fuerza de trabajo
78	<u>otra persona</u> .	Relación de
79	Estos son los elementos previos que hay que tratar de definir, por	trabajo
80	otro lado de trabajo cuando uno lo observa históricamente, tienen	En términos
81	distintas connotaciones, por ejemplo <u>para los griegos el trabajo</u>	clásicos.
82	<u>doméstico, trabajo agrícola, era una condición básica destinada</u>	Relación
83	<u>los esclavos, con lo cual había una situación entre trabajo</u>	intermediada
84	<u>intelectual y trabajo de la contemplación, el trabajo político y el</u>	entre fuerza de
85	<u>trabajo físico, cuando los griegos hablan del desprecio al</u>	trabajo a cambio
86	<u>trabajo, se habla del desprecio al trabajo físico y le dan distintas</u>	de un salario
87	connotaciones desde el punto de vista lingüístico y esa misma	Trabajo clásico
88	situación se mantiene tiempo, <u>hoy en las sociedades, no es lo</u>	es asalariado
89	<u>mismo hablar de trabajo que habla del empleo, de hecho en</u>	Hablar de
90	<u>idioma anglosajón or ejemplo, distinguen lo que es labor de</u>	trabajo no
91	<u>Word, los italianos van un poquito más allá, no es lo mismo labore</u>	clásico está
92	<u>que trabo o trabajo, esos elementos son importantes a la hora de</u>	fuera de
93	definir de qué estamos hablando en término de tu tesis por ejemplo,	salarización
94	cuando hablando de <u>trabajo clásico, entendido como empleo</u>	Griegos
95	<u>subordinado asalariar cuando hablamos de un trabajo no</u>	Trabajo
96	<u>clásico, cualquier tipo acción intermediada por mecanismos</u>	doméstico y
97	<u>de flexibilización, rización en la cual esa relación de</u>	agrícola era de
98	<u>trabajo no está intermediación por un salario, sino por un</u>	esclavos
99	<u>contrato de servicios, ese elemento es importante distinguir,</u>	Trabajo
100	<u>distinguir trabajo de empleo en lo más importante, y cito :“</u>	intelectual y
101	<u>todo tipo de actividad humana, cuyo propósito es la búsqueda</u>	trabajo de
102	<u>de recursos monetarios para satisfacer necesidades, tiene</u>	contemplación
103	<u>nombre y apellido se llama empleo”</u> . Cita para esto, te recomiendo	Trabajo político
104	el libro de Julio Cesar Neffa, que se llama El Trabajo Humano.	Desprecio al
105	Por otro lado <u>el trabajo, en términos de la sociedad</u>	Trabajo físico
106	<u>contemporáneo involucra la existencia de conjunto de valores</u>	Actualidad
107	<u>asociados, como elemento valorativos ético, de esta manera el</u>	diferente trabajo
108	<u>trabajo se convierte una actividad útil, por consiguiente</u>	y empleo
109	<u>necesaria para la actividad socialmente apreciable, virtuosa</u>	Ahora:
110	<u>para el fortalecimiento de la sociedad moderna es y tiene una</u>	trabajo clásico,
111	<u>connotación de responsabilidad y genera como todo tipo de</u>	como empleo
112	<u>acción humana, derechos humanos, el trabajo está asociado el</u>	subordinado
113	<u>derecho a la asociación, el derecho al empleo, el derecho a un</u>	asalariado.
114	<u>salario justo, el derecho a la asociación, derecho a la salud laboral,</u>	Trabajo no
115	<u>derecho al diálogo socio laboral, incluso, hoy cuando se habla del</u>	clásico,
116	trabajo, se dice que <u>el trabajo deber ser digno y esa dignidad</u>	cualquier tipo de

117	<u>viene porque el empleo sea de calidad bien remunerado, dentro</u>	acción
118	<u>de los derechos humanos, si la construcción de los derechos</u>	flexibilización,
119	<u>humanos es la protección del trabajo asalariado, subordinado,</u>	regularización
120	<u>es la protección y el derecho que tenga los ingresos necesarios</u>	intermediación
121	<u>por supuesto todo tipo de acción que vaya en detrimento del</u>	por un salario,
122	<u>concepto sico de trabajo decente,</u> trabajo cuya connotación	sino por un
123	tenga una adición de empleabilidad, entonces nosotros estamos	contrato de
124	hablando de la existencia del trabajo no clásico.	servicios,
125	Creo que esa distinción es importante para tu tesis, <u>para que puedas</u>	distinguir,
126	<u>distinguir una categoría de otra, para poder distinguir la categoría</u>	distinguir
127	<u>de otra por ejemplo trabajo desde punto de vista cultural o desde</u>	trabajo de
128	<u>punto de vista multidisciplinario,</u> como tú por ejemplo observa el	empleo en lo
129	trabajo o de vista de trabajo económico <u>el trabajo es una</u>	más importante,
130	<u>conjunción le factores de factores que permiten la generación</u>	y cito :“ todo
131	<u>de riquezas,</u> el trabajo es el único productor de riqueza, está	tipo de actividad
132	<u>hablando del trabajo el capital del trabajo, el trabajo de la fuerza del</u>	humana, cuyo
133	<u>trabajo, es decir, factores que se intercambian para producción de</u>	propósito es la
134	<u>bienes y servicios en la sociedad, esa connotación que une capital</u>	búsqueda de
135	<u>trabajo y tierra, en la construcción de la riqueza, es lo que permite</u>	recursos
136	la conformación de las riquezas, en las naciones.	monetarios para
137	Por otro lado, <u>el trabajo como factor empleo, requiere una</u>	satisfacer
138	<u>compensación,</u> así como capital recibe beneficios derivados de su	necesidades=
139	condición de inversión, es el retorno del salario, que se convierte	empleo.
140	en el retorno del trabajo, es la construcción económica de <u>trabajo,</u>	Contemporánea
141	<u>generador de actividades que generan rentas, esas rentas las</u>	Trabajo
142	<u>utilizaban las familias para ir al mercado a comprar bienes y</u>	Involucra
143	servicios, esa acción en el mercado es lo que le permite a él, tener	valores,
144	por la vía del salario satisfacer sus necesidades y el estado en	Ética
145	términos generales protege ese tipo de acciones, qué protege la	Actividad útil
146	acción de trabajo clásicos para tratar de evitar que los factores	Apreciable
147	económicos, le afecten a ese individuo, lo protege.	Virtuosa
148	Por otro lado, <u>en las sociedades culturalmente establecida, el</u>	Fortalece
149	<u>trabajo como valor social útil, necesario para la consolidación</u>	Responsabilidad
150	<u>del estándar y la consolidación de la vida familiar,</u> se le da una	Genera derechos
151	connotación no solamente utilidad, como mecanismo para la	humanos
152	<u>formación de la gente,</u> para la <u>conformación de su ciudadanía</u>	Asociado
153	sino también <u>involucra la existencia de derechos a la</u>	Formación
154	<u>ciudadanía,</u> y esos derechos permanecen asociados a los contratos	Derecho al
155	que se establecen entre los distintos factores, es la <u>connotación de</u>	empleo salario
156	<u>trabajo asalariado clásico,</u> que tiene sus directes cuando se escapa	justo
157	de las esferas de las de relaciones clásicas laborales y entra en una	Asociación
158	nueva relación de carácter no subordinado contenido totalmente	salud laboral

159	injusto, es un poco el escenario para que lo observemos.	Diálogo socio
160	<b>F.R.:</b> ¿en cuanto <u>al Trabajo No clásicos</u> , qué opinión tiene?	laboral
161	<b>R.S.:</b> Al principio ¿qué es lo que uno observa? <u>Uno observa que el</u>	protección del
162	<u>concepto clásico del trabajo desarrollado a partir de la</u>	asalariado
163	<u>industrialización, comienza a tener distintas connotaciones, y</u>	Debe ser digno
164	<u>transformaciones, estas transformaciones</u> se ven en el campo de	Trabajo permite
165	la división del trabajo, así por ejemplo trabajo fragmentado,	generar riquezas
166	construir en la industrialización por tareas, hoy está haciendo	Único productor
167	sustituido por la vía de las competencias, lo que quiere decir que	de riquezas
168	ahora el individuo no es una sumatoria de tareas que se articulan	Factores que se
169	en la división del trabajo, sino que <u>el trabajo ha tenido una</u>	intercambian
170	<u>transformación en su concepción, en su relación con el entorno</u>	para
171	<u>económico</u> .	producción de
172	De tal manera, que el trabajo se convierte en poseedor una	bienes
173	competencia que su capital humano, con capacidad de ser	
174	transferido en una <u>relación un ganar-ganar con el dueño del</u>	
175	<u>capital con lo cual, ha dejado de ser un trabajo profundamente</u>	Trabajo como
176	<u>asalariado clásico, de explotación mercantil a tener una</u>	factor empleo
177	connotación totalmente distinta, en otras palabras, el trabajo tiene	Requiere
178	distinta connotaciones, con lo cual se puede decir, en términos	compensación
179	prácticos, el empleo clásico tradicional asalariado, en la medida que	
180	las competencias le la gente va aumentando en el tiempo, es	generador de
181	poseedor de un capital humano que se emplea en la relación laboral	actividades que
182	y tiene una connotación totalmente distinta, <u>a él se le paga por lo</u>	generan rentas,
183	<u>que conoce, por lo que sabe en potencial, una concepción</u>	
184	<u>totalmente distinta de trabajo clásico.</u>	
185	Hoy a la altura de las <u>transformaciones científicas y</u>	
186	<u>tecnológicas</u> , eso se observa de manera mucho más importante. Por	
187	ejemplo <u>el mercado de trabajo se ha transformado, porque la</u>	
188	<u>sociedad se ha formado</u> , una sociedad que <u>al principio de la</u>	
189	<u>industrialización tenía una fuerte connotación agrícola, baja</u>	
190	<u>participación industrial y de servicio</u> , hoy tenemos una sociedad	
191	totalmente distinta, <u>una sociedad de servicio con proceso de</u>	En sociedades
192	<u>automatización industrial y con poca aplicación de fuerza</u> de	culturalmente
193	trabajo en la producción de bienes de alimentación y de trabajo	establecidas
194	agrícola, <u>esa transformación obviamente han transformado la</u>	el trabajo como
195	<u>calificación del empleo.</u>	valor social útil,
196	Hoy el empleo se localiza más en el área de servicio, que en el área	necesario
197	<u>de la producción industrial</u> y este a su vez mejor condición, que la	consolidación
198	condición agrícola, se ha creado una sociedad de servicio, de	del estándar y
199	conocimiento y lo ha transformado, porque se ha transformado el	de la familia
200	proceso de trabajo. ¿Por qué se ha transformado el proceso de	Formación de la

201	trabajo? <u>Porque el proceso del trabajo es una relación entre</u>	gente
202	<u>maestros y aprendices, que conjuntamente con unos oficiales de</u>	Confirmación
203	<u>producción, TRABAJAN PARA UN MERCADO POR</u>	de la ciudadanía
204	<u>DEMANDA.</u> Sin embargo, la industrialización dividió el trabajo y	Derechos
205	lo fragmentó, y eso trajo na relación totalmente distinta, una	asociados a los
206	relación organizacional mucho más compleja.	contratos
207	Hoy producto de la reducción de los medios de trabajo, de la	
208	ciencia y la tecnología, aplicada la inversión científica tecnológica	
209	hace que el trabajador tenga una connotación en el proceso de	
210	trabajo totalmente distinta, <u>hay que ver cuáles son las nuevas</u>	Concepto clásico
211	<u>opciones de oficios que se</u> <u>han creado como</u> <u>consecuencia de la</u>	del trabajo
212	<u>transformación científica</u> <u>tecnológica.</u> Es decir, en trabajo del	desarrollado a
213	futuro diríamos en nuestras palabras, mientras <u>el trabajo clásico</u>	a partir
214	<u>estaba sentado una relación,</u> <u>proceso</u> <u>activo</u> hoy proceso de	industrialización
215	trabajo es totalmente distinto. Esta es en <u>una relación donde</u>	, tiene distintas
216	<u>probablemente se privilegia</u> <u>los procesos relacionados con el</u>	connotaciones, y
217	<u>servicio a personas con la</u> <u>generación</u> <u>de los nuevos ciclos de</u>	transformacione
218	<u>trabajo,</u> o lo que se llaman los procesos de <u>automatización, al</u>	s, división de
219	<u>proceso profundamente industrial nueva forma de producción</u>	trabajo
220	<u>lleva articuladas, forma de concebir el trabajo, un nuevo</u>	
221	<u>operador puede ser un nuevo operador,</u> por ejemplo; Amazon	Trabajo
222	es un edificio completo para distribuir la demanda global de bienes	transformación
223	que se demandan, que son producidos globalmente es una empresa	Relación
224	de servicios. Todas las cosas se producen en distintas factorías y sin	Entorno
225	embargo llega un momento en que se distribuyen, y eso está	económico
226	ya no es totalmente automatizado. Ahí no opera la fuerza de trabajo como	Trabajo
227	trabajo, <u>sino el vigilante, el cual permite saber si el proceso se</u>	poseedor
228	<u>interrumpió o no se interrumpió, no participa la mano de obra,</u>	Con el dueño
229	<u>no participa la inteligencia organizacional puesta al servicio del</u>	del capital
230	<u>proceso de distribución de bienes,</u> y así sucesivamente, <u>este nuevo</u>	humano
231	<u>operador</u> tiene una connotación distinta al operador de una máquina	Transformó
232	del siglo XIX, es distinta a la presencia de un operador de Amazon.	De asalariado
233	Adicionalmente a eso, <u>la evolución de los oficios, hace que</u>	clásico a otras
234	<u>aparezcan nuevas modalidades de trabajo</u> por ejemplo <u>el</u>	connotaciones
235	<u>trabajo distancia o virtual, el trabajo no presencial, el trabajo</u>	Se paga por lo
236	<u>que se articula en términos familiares,</u> probablemente <u>se</u>	que conoce, por
237	<u>abrieran espacios más vitalizados, una</u> presencia mucho más	lo que sabe en
238	distinta de la gente, eso hace que los contratos de trabajo sean	potencial
239	mucho más <u>distinto, esa nueva connotación de trabajo, es llamado</u>	Muy distinta a
240	<u>trabajo no clásico trabajo, aquello que no está sometido a las reglas</u>	la del trabajo
241	<u>de las factorías de trabajo tradicional, por ejemplo la Ley Orgánica de</u>	clásico
242	<u>trabajo,</u> nuestro no previene el trabajo distancia, no lo regula, si no	

243	lo regula ¿quiere decir que no existe? Claro que sí existe, lo que no	Cambios
244	existe es la normativa, porque nunca la desarrollaron.	científicos y
245	Por otro lado, en la medida en que el trabajo en término general se	tecnológicos
246	desvanece su concepto de asalariado, hay una tesis que hay “La	El mercado
247	degradación de mundo salarial”, <u>cuando hay nuevas modalidades</u>	mutó,
248	<u>de trabajos, quiere decir que hay un nuevo trabajo y este nuevo</u>	transformó
249	<u>trabajo tiene distintas connotaciones, por eso ahí se habla de los</u>	La sociedad se
250	<u>derechos la ciudadanía laboral, el trabajo no solamente está</u>	ha transformado
251	<u>protegiendo al trabajo dependiente si no hay trabajo por</u>	Antes
252	<u>cuenta propia y a distintas modalidades de inserción al trabajo,</u>	Al principio de
253	entonces lo derecho al trabajo son derechos de ciudadanía, todos	la
254	los derechos tenemos salario, que la sociedad se automatizó y	industrialización
255	derivó en situación de desempleo, entonces habrá que cobrar un	la sociedad tenía
256	impuesto a los robots para que un presidente para ser distribuidos	fuerte
257	la gente que fue desplazada por esto robots, como se está	connotación
258	planteando en Europa, para ser distribuido entre la gente que fue	agrícola,
259	desplazada, todo eso está planteado. Yo te recomiendo, el último	Baja
260	texto que estas cosas están creciendo se acaba de discutir en el mes	participación
261	de junio en la OIT, el derecho a disfrutar como ciudadano laboral,	industrial y de
262	de los beneficios de la producción.	servicio.
263	<b>F.R:</b> ¿Al pasar el tiempo, <u>lo no clásico, pasará a ser clásico?</u>	Actualidad
264	<b>R.S:</b> <u>Es que lo sico denota una esfera histórica de forma de</u>	sociedad de
265	<u>concepción del trabajo,</u> si se habla del clásico, para intentar	servicio con
266	suponer una suerte de articulación, que dio origen a unas	proceso de
267	determinadas actividades en la construcción del concepto del	automatización
268	trabajo, me explico, <u>cuando crece la industrialización el primer</u>	industrial
269	<u>golpe certero se le da al trabajo artesanal y el trabajo familiar,</u>	Esto transformó
270	<u>por primera vez se separa al hombre de la familia y de su</u>	Calificación del
271	<u>contexto de ición, y el hombre comienza a ser libre, en</u>	empleo
272	<u>otras palabras, la producción industrial liberó al hombre del</u>	Hoy
273	<u>yugo de la familia y del trabajo artesanal, y lo convirtió en</u>	Más ubicado en
274	<u>hombre libre, dada la condición básica para ser asalariado o</u>	área de servicio
275	<u>sea libre, libre de contratar,</u> entonces separó la vida privada de la	Transformación
276	vida pública cuando el trabajo.	Transformado el
277	En otras palabras, <u>cuando el trabajo lo hago público, lo</u>	proceso del
278	<u>convierten empleo,</u> eso quiere decir que había otro tipo de trabajo,	trabajo
279	el del artista, el de ama de casa, es decir, <u>todo tipo de actividad</u>	El proceso del
280	<u>que implica un uerzo destinado a producir bienes y servicios</u>	trabajo es una
281	<u>con capacidad de satisfacer necesidades propias de él, eso es</u>	relación entre
282	<u>trabajo,</u> pero <u>trabajo clásico es cuando ese trabajo es libre,</u>	maestros y
283	<u>visible, que está ahí, que esta relacionando un mercado, le</u>	aprendices,
284	<u>permite como consecuencia del desarrollo de las fuerzas</u>	conjuntamente

285	<u>sociales y comparar derechos laborales, que son incorporados</u>	con unos
286	<u>como derechos de los ciudadanos</u> , por ejemplo; el derecho horario	oficiales de
287	de trabajo, el derecho a la seguridad social, todo esos son el	producción,
288	resultado de las labores de los actores laborales reivindicando sus	trabajan para un
289	derechos laborales, no son concesiones graciosas del sistema, son	mercado por
290	las consecuencias de las luchas de los trabajadores en la	demanda.
291	conformación de su estatus de vida.	Trabajo clásico
292	<b>F.R.:</b> Hábleme un poco de los actores sociales implicados en	sentado en
293	<u>Venezuela.</u>	relación proceso
294	<b>R.S.:</b> Diría lo siguiente, al principio, <u>nosotros somos 30 millones</u>	productivo
295	<u>de personas, de las cuales 14.500.000 son parte de la población</u>	Trabajo del
296	<u>económicamente activa, de esos 14.500.000, solamente la mitad</u>	futuro
297	<u>tiene una relación de dependencia económica</u> , por lo consiguiente	Distinto
298	cuando hablamos trabajo clásico estamos hablando de trabajo	Probablemente
299	<u>asalariado</u> , es decir de la población en términos generales, menos	Privilegia
300	un tercio la población está en condición de subordinado o	procesos
301	asalariado no todo lo que están en ese sector, lo hace en el sistema	relacionados con
302	productivo, otros lo hacen como trabajador público, otro está en	el servicio a
303	área de servicio y tu ubicas el trabajo productivo, es decir generador	personas con
304	de bienes para satisfacer necesidades derivada de las	generación de
	transformaciones económicas de la propia sociedad, es un sector	nuevos ciclos de
	muy pequeño <u>es decir, nosotros cuando hablamos de trabajo</u>	trabajo
	<u>salarial en Venezuela hay que tener cuidado, porque</u>	Procesos de
	<u>corresponde a un segmento pequeño de la población</u>	automatización
	<u>económicamente activa, tradicionalmente a eso esa esa esa</u>	Nuevo
	<u>población económicamente activa hay diferencia, entre sectores</u>	trabajador Puede
	<u>que acumulan experticias, información, con buenos salarios</u> , en	ser un nuevo
	detrimento de a grandes mayorías, ahí se cumple un poco la ley de	operador: El
	<u>Pareto*</u> , <u>según la cual el 20% los trabajadores asalariados</u>	vigilante
	<u>probablemente reciben el 80% de los ingresos propios del</u>	De que los
	<u>mundo del trabajo, mientras que el 80% de los asalariados,</u>	procesos
	<u>solamente reciben el 20% de la riqueza generada en el país,,</u>	automatizados
	<u>con lo cual establece una diferencia sustancial, es el mercado de</u>	se cumplan
	<u>trabajo</u> que es un segmento pequeño, de poca capacidad de	procesos
	satisfacer poca capacidad de sindicalización, de asociación de	distintos
	intereses, por la vía de convención colectiva de sus intereses, <u>se</u>	nuevo proceso
	<u>nota una merma en la relación de trabajo democrática, porque</u>	Evolución
	<u>se trata de una relación en el sistema democrático y no</u>	oficios
	<u>aparecen generalizada como parte de la sociedad</u>	Aparecen
	<u>adicionalmente a eso, la sociedad no generan empleo de calidad,</u>	nuevas formas
	<u>sino que el empleo tiende a ser público, un empleo basura, al</u>	de trabajo
	<u>final tiene que llegar a una conclusión el poco trabajo que existe</u>	Trabajo el

<p><u>en término asalariado, está apropiado por un sector social en detrimento de las grandes mayorías</u>, que no sean acceden esos recursos, también se ha conformado lo llamamos el cuarto sector de la economía, y un sector de <u>personas no asalariadas que reciben los beneficios del estado</u>, son las misiones, por la vía en la transferencia de recursos.. <u>El sistema de relaciones laborales aparece muy frágil falta de organización de los trabajadores, con la existencia de un marco regulatorio que no amplía, las fronteras del trabajo, sino que la repliega a un mercado profundamente dependiente</u>, donde el estado ejerce un gran poder, <u>ese poder del estado, no permite ampliar las fronteras de participación de las gentes</u>. Tenemos <u>un sistema de relaciones laborales frágil con poca participación y poca generación de reivindicaciones colectiva que permitan insertar en la dinámica del mejoramiento de las condiciones los elementos mucho más allá de la pelea por un salario, vacaciones o utilidad, porque está ausente el tema de la organización de trabajo, la participación laboral, el desarrollo de la calidad de vida laboral, o el tema de la propiedad o derecho a participar en la propiedad social.</u></p>	<p>trabajo distancia o virtual, el trabajo no presencial, el Trabajo articulado en términos familiares Requiere espacios más vitalizados Presencia más difusa de la gente <b>Surgen contratos distintos:</b> Trabajos no clásicos no está sometido a las reglas regulatorias de trabajo tradicional, Trabajo a distancia no está regulado por la ley Surge Ciudadanía Laboral Nuevos trabajos distintas connotaciones Industrialización creció golpea trabajo artesanal, familiar Liberación del hombre del yugo familiar,</p>
---	--

		<p>de la familia y del trabajo artesanal  Hombre libre  Asalariado  Libre de contratar  Separa vida privada de pública  Cuando el trabajo se hace público se convierte en EMPLEO  Toda actividad implica esfuerzo  Destinado a producir bienes y servicios con capacidad de satisfacer necesidades propias de él = TRABAJO  Trabajo clásico es cuando ese trabajo es libre visible, estás ahí  Derechociudadanos  Actores sociales  Venezuela  Trabajo clásico=  Trabajo asalariado  De 30 millones 14500000 tiene relación dependencia económica  Trabajo salarial</p>
--	--	---

		<p> en Venezuela  Difícil  conceptualizar  Segmento  pequeño  De población  activa  Merma en  relación de  trabajo  democrática  sistema  El empleo  tiende a ser  público  Empleo basura  Existe poco  trabajo  asalariado  apropiado por  un sector social  en detrimento  grandes  mayorías 4to  sector de  economía  Personas no  asalariadas  Relaciones  laborales  frágiles  Beneficios del  estado Misiones  Transferencias  de recursos  Falta  organización de  trabajadores  Marco  regulatorio no  amplía las  fronteras del </p>
--	--	---

		trabajo Repliega a mercado profundamente dependiente
--	--	--

**TABLA PARA LA ENTREVISTA NÚMERO 3  
ENTREVISTA A PROFUNDIDAD (A EMPLEADORES)**

**INFORMANTE NÚMERO 3.**

**ENTREVISTA A EMPLEADORES**

**3.DRA.GRAZIETTA NANI ABOGADA, UC. EMPRESARIA, CONSULTOR JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD ARTURO MICHELENA UAM. ABOGADO ESPECIALISTA DERECHO CONSTITUCIONAL - MSC. DERECHO ADMINISTRATIVO UAM- DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES-UC.**

**FECHA DE LA ENTREVISTA: 21 DE OCTUBRE DE 2018**

**ENTREVISTAS TRANSCRITA A PARTIR DE AUDIOS**

Línea	PREGUNTAS	Y RESPUESTAS	CÓDIGOS
1	<b>Doctorando Francisco Rodríguez</b>		
2	<b>F.R:</b> Necesito que Ud. me comente desde su perspectiva personal y		
3	experiencia como gerente en el campo laboral, <u>¿Cuáles son los</u>		
4	<u>elementos</u> ue caracterizan al trabajo clásico y al trabajo no clásico,		
5	<u>como fuentes</u> generadoras de nuevas visiones sobre el hecho social		
6	<u>en Venezuela?</u>		
7	<b>G.N.</b> Desde la visión de la experiencia que estamos viviendo		Trabajo no clásico
8	actualmente, <u>el trabajo no clásico ha permitido a los</u>		permitió
9	<u>trabajadores</u> buscar una fuente de remuneración que les		Búsqueda de nuevas
10	<u>permita obtener ingresos, incluso en moneda extranjera, para</u>		fuentes
11	<u>así poder sobrevivir. Esto ha hecho que este trabajador</u>		Remuneración
12	<u>renuncie a su puesto de trabajo,</u> para dedicarse a actividades que		Obtener
13	<u>le generan menos gastos, ya que trasladarse a sus puestos de</u>		Ingresos
14	<u>trabajo implica una fuerte erogación de dinero. Muchos</u>		Renuncia a puestos
15	<u>profesores con años escalafón, años de trabajo, estudios de</u>		de trabajo
16	<u>postgrado han abandonado sus aulas de clases y ofrecen</u>		Problemas para
17	<u>asesoría on line. Bajo este escenario no sé si es percibido como</u>		trasladarse al trabajo
18	<u>algo positivo o un modo de hacer emprendimiento o buscar</u>		Actividades
19	<u>independizarse como ocurre en otros países con economías</u>		Produzcan menos
20	<u>estables.</u> En este caso lo percibo como la única manera que		gastos
21	encuentra este trabajador de obtener recursos adicionales.		Transporte fuerte
22	Ahora bien, <u>usted me pregunta sobre elementos característicos</u>		erogación
23	<u>del trabajo clásico y no clásico, en este punto tendríamos que</u>		Renuncia
24	<u>recurrir a la literatura, a los teóricos que han tratado este tema</u>		de Profesores
25	<u>y así llevar esa teoría a nuestra nueva realidad laboral y ver</u>		abandonaron sus
26	<u>cómo encuadra cada caso y de esa manera le permita a usted</u>		puestos de trabajo
27	<u>concluir su propia teoría. Teniendo en cuenta que el trabajo no</u>		preparados con
28	<u>clásico no debe ser confundido con trabajo precario o informal</u>		postgrado años de
29	<b>F.R.:</b> ¿En cuanto al Trabajo No clásico, qué opinión tiene?		servicio, experiencia
30	<b>GN:</b> <u>El trabajo clásico ha sufrido una metamorfosis a través de la</u>		Han renunciado
31	<u>historia, vemos como las relaciones de trabajo han ido cambiando a</u>		Mutaron a asesorías

<p>32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73</p>	<p><u>medida que la sociedad ha ido evolucionando</u>, desde la antigua concepción del significado del trabajo, pasando por la revolución <u>industrial y el sistema capitalista, hasta nuestros días de la revolución de las Tics. Con el advenimiento del desarrollo de la tecnología, desarrollo y comunicación el hombre se ha dedicado a actividades laborales distintas a las convencionales</u>, a las que se había desarrollado por ejemplo en la era fordista, un trabajo dependiente, asalariado, estable para toda la vida. <u>El trabajo no clásico ha permitido a estas nuevas generaciones abrir su imaginación, su libertad, su flexibilidad en lo que respecta al tiempo e incluso a ser sus propios patronos. El trabajo no clásico desde mi punto de vista va de la mano del capital y talento humano que potencialmente desarrolla cada individuo.</u> Pero, sin embargo, <u>el trabajo no clásico carece de una regulación legal que jurídica y socialmente a los que están en esta condición.</u></p> <p><b>F.R:</b> ¿Al pasar el tiempo, lo no clásico, pasará a ser clásico?</p> <p><b>GN:</b> Podría pensar, en virtud de la tendencia mundial a desarrollar actividades menos relacionadas al trabajo no clásico, que con el transcurrir de los años esto se irá incrementando y en ese sentido <u>la OIT tendrá el reto y deberá promover una protección legal para que sea desarrollada por los países y se incorpore en sus legislaciones.</u> Será una nueva visión del mundo laboral del cual estuvimos acostumbrados por décadas.</p> <p><b>F.R.:</b> Hábleme un poco de los actores sociales implicados en Venezuela.</p> <p><b>GN:</b> Los actores sociales son los que juegan un determinado rol en la sociedad. <u>En lo que respecta a la situación laboral actual en Venezuela es innegable la cantidad de puestos de trabajo que están quedando cada vez más desocupados por el número elevado de trabajadores que deciden abandonar el país en busca de mejores condiciones de vida. Los sectores tanto públicos y privados se han visto afectados por esta situación, ya que pierden a un trabajador, el cual se ha estado formando por años y que no es fácil sustituirlo. Esto incide en la buena marcha de los procesos que a la final afectan los resultados del buen trabajo que se pretende y afecta de manera directa el servicio que se está prestando. Tenemos una legislación laboral bastante</u> robustecida y protectora a favor del trabajador, es una legislación laboral principista que busca proteger el hecho social trabajo al ser este uno de los fines del estado amparados constitucionalmente, sin embargo, puedo observar desde una posición muy personal, que no basta con una normativa para que se cumpla este fin, el trabajador</p>	<p>On line Desconoce cómo se percibe Única manera de obtener recursos adicionales Teoría vs realidad laboral Construya su propia teoría Trabajo no clásico no debe confundirse con trabajo precario o informal Trabajo clásico Sufrió metamorfosis Historia Las relaciones de trabajo van cambiando evolución de la sociedad Revolución de las Tics Tecnología, desarrollo y comunicación. El trabajo no clásico ha permitido a nuevas generaciones abrir su imaginación, su libertad, su flexibilidad uso del tiempo ser sus propios patronos. El trabajo no clásico va de la mano del capital y talento humano que potencialmente desarrolla cada individuo. El trabajo no clásico carece de</p>
--	---	--

<p>74 75 76 77 78</p>	<p>ve en este momento como el trabajo no se traduce en mejores condiciones de vida ni de desarrollo personal. <u>El salario no es suficiente para cubrir los gastos mínimos necesarios y por otra parte, el empleador no tiene la capacidad económica para seguir manteniendo la productividad de sus empresas. En nuestro caso particular se hace un gran esfuerzo para cumplir, y en efecto se cumple, con todas las obligaciones legales, y se mantiene mucha flexibilidad y consideración con los trabajadores, en el entendido que se busca de alguna manera mantener motivado al trabajador a pesar de las adversidades</u></p>	<p>una regulación legal.</p> <p>Tendencia mundial a desarrollar actividades menos relacionadas al trabajo no clásico, que con el transcurrir de los años esto se irá incrementando</p> <p>Necesidad desarrollar protección nuevas leyes</p> <p>Será una nueva visión del mundo laboral del cual estuvimos acostumbrados por décadas.</p> <p>Caso Venezuela</p> <p>Abandono de puestos de trabajo</p> <p>Búsqueda de mejores condiciones de vida</p> <p>Deserción afectó público y lo privado</p> <p>Pérdida de personal formado por años</p> <p>Se afectan los servicios. Normativa legal apoya al trabajador</p> <p>No basta porque no se traducen mejoras de vida</p> <p>Salario precario</p>
---------------------------------------	---	---

**TABLA PARA LA ENTREVISTA NÚMERO 4  
ENTREVISTA A PROFUNDIDAD  
SUPERVISOR**

**INFORMANTE NÚMERO 4 ENTREVISTA A SUPERVISOR DEL GRUPO WALMART  
DEPARTAMENTO FINANCIERO.  
SUPERVISORA ZONAL MARCELA EIZAGUIRRE  
FECHA DE LA ENTREVISTA: 15 DE ENERO 2019**

**ENTREVISTAS TRANSCRITA A PARTIR DE AUDIOS**

línea	PREGUNTAS	Y RESPUESTAS	CÓDIGOS
1	<b>Doctorando Francisco Rodríguez</b>		
2	<b>F.R:</b> Quisiera saber desde su perspectiva personal, y		Planta fijo=
3	experiencia en el campo laboral, <u>¿cuáles son los</u>		Trabajos sin contrato
4	<u>elementos que caracterizan el trabajo</u> <u>de planta fijo y el</u>		contrato indefinido.
5	<u>trabajo sin contrato?</u>		La persona permanece hasta
6	<b>M:</b> <u>En el caso del plazo fijo, que es lo mismo que</u>		cuando decida la compañía
7	<u>contrato indefinido, la persona está allí hasta que la</u>		y el trabajo sin contrato?= Puede estar hasta cuando
8	<u>compañía diga lo contrario, sin trato la persona</u>		quiera, sin que la compañía lo
9	<u>puede estar hasta que quiera, sin que la compañía lo</u>		obligue
10	<u>obligue.</u>		Migración
11	<b>F.R:</b> ¿Cómo evalúa Ud., al trabajador no fijo en la		Trabajadores venezolanos son
12	sociedad chilena, el más particular de los migrantes		muy buenos
13	venezolanos aquí?		Tiene vocación
14	<b>M:</b> <u>En cuanto a la migración, he tenido trabajadores</u>		Ayudan al sistema
15	<u>venezolanos y han sido buenos. No he tenido problema</u>		Son respetuosos
16	<u>con respecto a eso, pero en otros broses, distintos al</u>		Ayudan con los clientes su
	financiero ha sido más complicado.		educación
	<b>F.R.:</b> ¿Ud., cree que esa población rante, ha aportado		
	<u>algún beneficio al desarrollo del trabajo,</u> <u>dentro de la</u>		
	<u>organización que Ud., dirige?</u>		
	<b>M:</b> <u>Si, bastante tienen mucha vocación, ayuda mucho</u>		
	<u>al sistema, son muy respetuosos y eso ayuda en la</u>		
	<u>relación con los clientes.</u>		

**TABLA PARA LA ENTREVISTA NÚMERO 5  
ENTREVISTA A PROFUNDIDAD  
(TRABAJADOR INFORMAL)**

**INFORMANTE NÚMERO 5  
ENTREVISTA JUAN LANDAETA (TRABAJADOR INFORMAL)  
FECHA DE LA ENTREVISTA: 25 DE FEBRERO DE 2019**

**ENTREVISTAS TRANSCRITA A PARTIR DE AUDIOS**

Línea	PREGUNTAS	Y RESPUESTAS	CÓDIGOS
1	<b>Doctorando Francisco Rodríguez</b>		
2	<b>5.Entrevista Juan Landaeta (trabajador</b>	<b>Informal)</b>	
3	<b>F.R. Buenas, ¿cómo está? ¿Cuál es su nombre? Me gustaría</b>		Refrigeración
4	<b>saber ¿Cuál es su trabajo?</b>		de manera independiente.
5	<b>J.L.: Me llamo Juan Landaeta y trabajo en el área de</b>		Trabajo independiente
6	<b>refrigeración de manera independiente.</b>		Existe el sector formal es incapaz de generar
7	<b>F.R.: Dime, ¿cuáles son las características o elementos que Ud.,</b>		campos de empleo con remuneración salariales
8	<b>reconoce en esta actividad laboral?</b>		Mayoría de trabajadores sin educación formal
9	<b>J.L.: Lo primero que tenemos en cuenta <u>es que este tipo de</u></b>		No competitivos para empresas
10	<b><u>trabajo existe por la incapacidad que tiene el sector formal</u></b>		Se incorporan al mercado informal
11	<b><u>del estado de general suficientes mpos de empleos, con</u></b>		No hay contrato
12	<b><u>remuneraciones salariales a sus ajadores que vayan de</u></b>		No hay patrón
13	<b><u>acuerdo al mercado laboral, de manera que con lo que uno</u></b>		desprotegido legalmente
14	<b><u>va cobrando pueda abastecerse.</u></b>		El estado incumple
15	<b>En este tipo de trabajo <u>la mayoría de los trabajadores no</u></b>		No garantiza trabajo formal y decente, fuera de
16	<b><u>poseen una gran educación formal, y no somos competitivos</u></b>		todos los beneficios sociales,
17	<b><u>para las empresas, y por eso no os contratan, por ello,</u></b>		relación del estado con nosotros inexistente
18	<b><u>tenemos que ir al mercado informal o independiente. Aquí</u></b>		
19	<b><u>no hay contrato porque no tenemos patrón,</u></b> y estamos		
20	<b>desprotegidos en materia laboral y de cualquier aporte del estado.</b>		
21	<b>F.R.: ¿Qué tipo de relación tienen los trabajadores como tú, con</b>		
22	<b>el gobierno?</b>		
23	<b>J.L.: <u>El estado, no cumple con su papel de garantizarnos</u></b>		
24	<b><u>trabajo formal y decente, y de alguna forma nos tiene fuera</u></b>		
	<b><u>de todos los beneficios sociales, lo que sí hace es que para</u></b>		
	<b><u>justificar su preocupación y no vernos en la calle haciendo</u></b>		
	<b><u>trabajo, en algunas partes nos ha construido espacios, para</u></b>		
	<b><u>que allí podamos trabajar, su relación con nosotros es casi</u></b>		
	<b><u>inexistente.</u></b>		

**TABLA PARA LA ENTREVISTA NÚMERO 6  
ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD  
(TRABAJO CLÁSICO)**

**INFORMANTE NÚMERO 6**

**ENTREVISTA A SAÚL GUEVARA (TRABAJO CLÁSICO)**

**FECHA DE LA ENTREVISTA: 01 DE MARZO DE 2019**

**ENTREVISTAS TRANSCRITA A PARTIR DE AUDIOS**

Línea	PREGUNTAS Y	RESPUESTAS	CÓDIGOS
1	<b>Doctorando Francisco Rodríguez</b>		
2	<b>F.R.:</b> Hola, dime tu nombre por favor:		Logro del objetivo
3	<b>S.G.</b> Saúl Guevara ejecutivo del Líder BCI, trabajo como		Disposición a
4	<u>atención al cliente, vendiendo seguros de todo tipo, para las</u>		Innovación
5	<u>personas, ahorro y atención de personas.</u>		Iniciativa
6	<b>F.R.:</b> ¿Tú eres un trabajador o?		Nueva perspectiva del
7	<b>S.G.:</b> Si.		profesor
8	<b>F.R.:</b> ¿Cuáles son <u>los elementos que caracterizan los trabajos</u>		Apoyo de las empresas
9	<u>asalariados y los trabajos libres e independientes?</u>		en el pasado
10	<b>S.G.:</b> Los trabajos asalariados, <u>¿cómo es el primer elemento</u>		Uso de nuevas
11	<u>es un contrato o un pacto de abajero entre un patrono y un</u>		tecnologías
12	<u>empleado, en el cual se fijan el salario y le da un carácter salarial</u>		Formar para el mercado
13	<u>la persona presta un servicio y recibe a cambio un sueldo. La</u>		laboral
14	<u>parte informal según mi criterio el trabajador no tiene un salario, vive el día</u>		Pandemia
15	<u>a día, es lo que es la venta de un servicio o un producto y él le</u>		Formación por
16	<u>coloca su precio. No tendría un salario estipulado mensual, sino</u>		competencias
17	<u>lo que él genere.</u>		Cambio de metodología
18	<b>F.R.:</b> ¿Qué opinión tiene <u>tu opinión personal, lo bueno y lo</u>		Ingresos muy bajos
19	<u>opinión personal, lo bueno y lo malo que veas de eso?</u>		Redes sociales
20	<b>S.G.:</b> Bueno, <u>el trabajo salarial es un punto positivo que le veo es</u>		Transformación digital
21	<u>la seguridad, siempre a fin de cuentas tiene tu salario, el punto</u>		de la Universidad
22	<u>negativo uno tiene un tope.</u>		La era digital es
23	<b>F.R.:</b> De los trabajos No asalariados ¿cuál es tu opinión?		indetenible
24	<b>S.G.:</b> Yo no diría que son buenos o malos, porque <u>igual, como</u>		Innovación
25	<u>le digo generalmente el trabajo no asalariado no es ni bueno</u>		El trabajo no asalariado
26	<u>ni malo, se va a la calle a buscar algo, va a depender de la</u>		no es ni bueno ni malo.
27	<u>persona.</u>		En la calle depende de la
28	<b>F.R.:</b> ¿Cómo ve el trabajo de <u>los migrantes venezolanos en</u>		persona
29	<u>Chile?</u>		Venezolanos en Chile
30	<b>S.G.:</b> Bueno, tengo tres años <u>en Chile. Generalmente, se</u>		trabajó, como gerente,
31	<u>conseguía grandes trabajos, como gerente, te pedían la visa</u>		te pedían la visa
32	<u>definitiva, los venezolanos a llegar tenían que ajustarse a trabajo</u>		definitiva,
33	<u>como mesoneros que aquí le dicen garzón, lavadores de</u>		por el problema de
34	<u>autos, volatero en la calle en fin, ahorita la parte empresarial</u>		papeles se tenía que

<p>35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53</p>	<p><u>chilena se ha dado cuenta que el migrante venezolano ya tienen una profesión, entonces ha venido abriendo nuevos campos para el venezolano, pero, ya la población venezolana aquí es mucha, es como 500.000 habitantes</u> y generalmente ya no se consigó tanto trabajos así, y ha venido ocupando <u>otras plazas como Urbe, urbe ir rappid, y esa parte no cuentan con un contrato, viven de una propina de las carreras que hace el Uber, siendo un trabajo no asalariado, el urbe tiene que salir a la calle a hacer los servicios y el rappid vive de las comisiones. Que cobra por el servicio que presta por el despacho de la comida.</u> Tanto los Uber y los rappid no tiene relaciones patronales, por ellos compran la aplicación y llenan los requisitos para optar la aplicación y empiezan a realizar sus servicios, que es llevar gente o despachar comida y con eso a ellos les pagan parte de los que generan en el día, es una comisión por usar la aplicación.</p> <p><b>F.R.:</b> ¿Quisiera saber cómo ves tú, <u>la relación de trabajo entre el empleador, el empleado y el gobierno en Venezuela?</u></p> <p><b>S.G.:</b> <u>En Venezuela, el primer año que estuve allá, trabajaba en Mamusa y el gobierno defendía al empleado en todos los aspectos.</u> El patrono no amos a decir que está indefenso, pero siempre estaba al margen, ya que el gobierno subía a cada rato los salarios, sin ver en que podía afectar la parte patronal. Estando en Mamusa nencé ganando 3.000, luego 10.000 después 50.000 y 100.000 ese era el salario mínimo, igual siempre había el control de precio y Mamusa nunca pudo <u>augmentar a pesar que le vendía a PDV, nunca pudo ajustar los precios a como yo le vendía de acuerdo a cómo subía el salario mínimo.</u></p>	<p>buscar hacer cualquier cosa</p> <p>La parte empresarial se ha dado cuenta que el migrante venezolano ya tiene una profesión y abren nuevos campos de trabajo</p> <p>Población venezolana es mucha</p> <p>Escasea el trabajo por el exceso de migrantes</p> <p>Urbe, urberir rappid, Pagan por lo que generan, por comisiones</p> <p>Venezuela trabajaba en Mamussa</p> <p>El gobierno defendía al empleado</p> <p>gobierno subía el salario no veía que afectaba al patrono</p>
---	--	--

***Hermanados con el análisis de contenido:  
Dejemos hablar a los códigos y categorías.***

Justamente, se decidió tomar el análisis de contenido como herramienta fundamental en el desmontaje del entramado de numerosos códigos que afloraron de las entrevistas en un sentido dilatado. La técnica que se emplea es la interpretación de “textos”, obviamente transcritos de las entrevistas realizadas de formas heterogéneas. Entre ellas destacan vía On line, audios, conversaciones en torno al tema.

El factor común en toda esta indagación, es el volumen para acoger un contenido/significantes que trabajados una y otra vez permean un camino en su profunda connotación. Es decir, los significantes de un universo que no se nota si no se contrastan una y otra vez las respuestas. Lo que no se dice, o se deja en el aire, como una estela pero que al mismo tiempo. Leído, nuevamente impresionan sus conceptos o símbolos. Ese acercamiento permite ahondar el discernimiento en los matices, detalles y fenómenos de la vida social.

El análisis de contenido tiene su base fundamental, o halla su clave precisamente en la lectura, relectura ya sea visual, textual, etc., como herramienta de captación de información. Obviamente, la diferencia con respecto a la lectura común está en que debe efectuarse teniendo muy en cuenta el método científico; cabe señalar que debe ser, sistemática, objetiva, replicable y válida. En ese sentido, es equivalente en su problemática y metodología, salvo algunas características específicas, al de cualquier otra técnica de recolección de datos en la investigación social, observación, experimento, encuestas, entrevistas, etc. No obstante, lo característico del análisis de contenido y que le distingue de otras técnicas de investigación lingüística, sociológica, literaria, histórica; es que esta técnica conlleva intrínsecamente la observación, producción de los datos y la interpretación o análisis de los datos. Todo contenido de un texto o una imagen pueden ser interpretados de una forma directa y manifiesta o de

una forma soterrada de su sentido latente. En esta clase de análisis los datos expresos son muy importantes.

Ahora bien, un valor inmenso y hasta mayor fuerza cobra aquello que no se dijo. La referencia tiene que ver con el detalle que se insinuó o se dejó tácito, debe existir alguna razón por la cual no se termina de expresar o no se amplía la idea. Aquello que permanece en la atmósfera de la entrevista, por ejemplo, eso que no se terminó de señalar, la pausa realizada que concluye la idea o la deja entrever. Eso es importante en este desciframiento de la información.

En múltiples ocasiones el informante apunta sin pretender algo, una noción que construye una información fundamental, lo que expresa sin querer. Todo esto cobra categoría y se puede percibir en el contexto. Al respecto, es conveniente referir a Berelson citado por Abela, J. (1952 p.18), el análisis de contenido es “una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación”.

Cuando se bordean las fronteras, los finales y comienzos se rozan. Lo que es muy bueno para algunos resulta indiferente para otros. Ante esa franja tan pequeña, se debe estar consciente de que cualquier cosa inusitada puede suceder. En investigación cualitativa, esa afirmación es casi el estandarte desde el inicio de la misma. Sobre todo, en disciplinas como las que nos ha ocupado en esta pesquisa para que podamos entender los resultados.

En las páginas siguientes se presenta, en primer lugar, la triangulación de fuentes de información que integran todas las categorías que emergieron en la investigación.

Revisemos una vez más, pero agrupados las tablas con sus respectivos códigos y categorías:

INFORMANTE 1	
EXPERTO NÚMERO 1	
CÓDIGOS	CATEGORÍAS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo como proceso continuo.</li> <li>2. Relacionado con la valorización. Emergen dos categorías: Control sobre proceso del trabajo. Categoría económica.</li> <li>3. Sociología interesada siempre Trabajo industrial.</li> <li>4. Transformación.</li> <li>5. <u>La revolución industrial: Innovación/creación concepto de fábrica/ Iniciativa. Desde una nueva perspectiva <a href="#">la fábrica capitaliza el trabajo salarial.</a></u></li> <li>6. <u>PAGO ASALARIADO</u> máquinas en la revolución industrial: <u><a href="#">el trabajador se vuelve un apéndice de la máquina.</a></u></li> <li>7. Ese es el trabajo clásico.</li> <li>8. El producto está claramente diferenciado de quien lo produce.</li> <li>9. <b>La producción estaba diferenciada del lugar de la familia.</b></li> <li>10. Mitad del Siglo XX centrado en la evolución de la revolución industrial.</li> <li>11. <b>Finales XIX Ford introduce la Cadena de montaje.</b></li> <li>12. Los obreros ya no “deben moverse”</li> <li>13. A mediados del año 50 llega la experiencia japonesa. Reeducción en la tarea. Movilidad externa del trabajador.</li> <li>14. Antes se pensaba que la movilidad del trabajador era pérdida de tiempo.</li> <li>15. Toyotismo=reeducción de la movilidad del trabajador.</li> <li>16. De los 70 a los 80 <u>viene la automatización</u> dirigida a la industria no a los servicios.</li> <li>17. Aparecen los robots. La introducción de la computadora procesos productivos dirigida a la industria.</li> <li>18. El mundo capitalista, al comienzo da un giro importante.</li> </ol>	<p>Trabajo proceso VALORES Control proceso del trabajo Categoría económica Revolución Industrial Innovación/ Transformación Capitalización Sociología ciencia interesada en el trabajo Transformación/ Innovación/creación/ Iniciativa Fábrica capitaliza trabajo salarial Pago, sueldo determina trabajo Trabajador apéndice de la máquina= TRABAJO CLÁSICO El producto DIFERENTE /QUIEN PRODUCE Producción y familia diferenciados <b>Mitad Siglo XX</b> Evolución revolución industrial Finales XIX Ford Cadena de montaje obrerros ya no “deben moverse” - movilidad externa del trabajador Antes movilidad del trabajador era pérdida de tiempo Toyotismo = reeducación movilidad del trabajador. Automatización reeducación movilidad Robots/ computadora procesos productivos dirigida a la industria <b>Mundo capitalista</b> giro importante Importancia Alcanzan a la industria Los servicios 80 <b>HOCHSCHILD</b> <u><a href="#">el trabajo emocional</a></u> trabajo estético, Cognitivo Cambio de paradigma Laboral:</p>

19. Los servicios, se volvieron cada vez más importantes alcanzando desde hace tiempo a la industria.
20. Los servicios habían sido marginados. Se creía que el futuro era la industria.
21. En los 80 HOCHSCHILD el trabajo emocional.
22. Cambio de paradigma Laboral: entre el pasajero y la sobrecarga había una interrelación.
23. Entra el tercer elemento EL CONSUMIDOR. Buen trato que reciben los pasajeros.
24. Uso de nuevas tecnologías. Formar para el mercado laboral.
25. Años 80 Otros lo llaman en vez de trabajo emocional, trabajo estético, cognitivo. Interacción entre el trabajador de servicio en la escuela el trato que reciben paciente y alumnos. El tratamiento, los servicios toman importancia.
26. Redes sociales.
27. Formación necesaria del consumidor.
28. Transformación digital.
29. LA ERA DIGITAL. Problemática instruccional.
30. El consumidor se vuelve un trabajador sin salario.
31. Alteración.
32. Es indetenible.
33. **INNOVACIÓN.** El consumidor.
34. Cambio de paradigma.
35. Relaciones obrero patronales es entre tres: El consumidor.
36. Fijarse en nuevas teorías.
37. **REVOLUCIÓN EN EL PENSAMIENTO.**
38. Reinventarse, repensar cómo era en la industrial.
39. Interacciones entre los trabajadores y supervisores.
40. La diferencia está en el temor a la pérdida del trabajo. El consumidor no tiene ese problema.
41. **CASO VENEZUELA.**

### Entra el tercer elemento **EL CONSUMIDOR**

Interacción entre el trabajador de servicio

Nuevas tecnologías

Formación necesaria del consumidor

Transformación digital de la

consumidor es trabajador sin salario

Alteración indetenible Innovación

El consumidor

Trabajador apéndice de la robótica,

computadora móvil

Innovación **Cambio de paradigma**

Reinventarse,

Nuevas teorías

**Relaciones obrero patronales es entre tres: El consumidor.**

Reinventarse.

Trabajos típico capitalista / trabajos no clásicos de servicios

Trabajo no clásico se puede extender

hacia productores que no son

capitalistas que trabajan por su cuenta

Trabajo atípico, capitalista

\_ otras opciones de ingreso

### **Caso Venezuela**

Otras opciones de ingreso

empresas privadas y

empresas públicas,

innegable el trabajo no clásico en la

pública,

Se desconoce política del gobierno hay

empresas públicas parecieran empresa

privada porque buscan ganancia

Empresas públicas se comportan como

privadas

42. Trabajos típicos capitalistas / trabajos no clásicos de servicios.
43. Trabajo no clásico, se puede extender hacia productores que no son capitalistas, que trabajan por su cuenta. Trabajo atípico, capitalista.
44. Las microempresas tienen un alto porcentaje de servicios.
45. La interacción no solamente es con cliente sino con los que están alrededor.
46. Búsqueda de otras opciones de ingreso.
47. **El trabajo en el espacio público es complejo, intervienen muchos actores.**
48. **Caso VENEZUELA DESDE TEORÍA.**
49. Analizar el comportamiento de empresas privadas y empresas públicas.
50. Innegable el trabajo no clásico en la pública.
51. Se desconoce la política del gobierno de Venezuela acerca de las relaciones con los trabajadores y las relaciones con los consumidores.
52. Ahí hay empresas públicas parecieran como si fueran empresas privadas porque buscan ganancia.

INFORMANTE 2	
EXPERTO NÚMERO 2	
CÓDIGOS	CATEGORÍAS
53. Concepto de trabajo diferente a empleo. No todo trabajo es empleo.	Trabajo diferente a empleo Empleo Clásico
54. Empleo clásico. Empleo no clásico.	Empleo No Clásico
55. Trabajo clásico y trabajo no clásico.	Trabajo es actividad humana
56. Trabajo es actividad humana: Contenido cultural y antropológico.	Trabajo= propósito para satisfacer necesidades
57. Supone existencia.	Se vende la fuerza de trabajo
58. Conjunto de propiedades intelectuales, físicas con capacidad para actuar sobre la naturaleza y poderla transformar.	Sociología del empleo Personas a las que les gusta el trabajo no el empleo
59. Trabajo= propósito para satisfacer necesidades. Se vende en relación de trabajo.	Sociología del empleo Cambio de Paradigma
60. No es el trabajo sino su fuerza de trabajo.	Fuerza de trabajo
61. Sociología del empleo en vez de sociología del trabajo.	términos clásicos fuerza de trabajo a cambio de un salario
62. Personas a las que no les gusta el trabajo, pero si el empleo. Relaciones de trabajo.	actores
63. Cambio de paradigma.	trabajo no clásico está fuera de
64. Se habla de actores.	salarización
65. Dueños de una parte del trabajo, esa fuerza de trabajo.	Trabajo clásico es asalariado trabajo no clásico está fuera de
66. Relación de trabajo.	salarización
67. En términos clásicos. Relación intermediada entre fuerza de trabajo a cambio de un salario.	<b>Antigüedad</b>
68. El trabajo clásico es asalariado.	<b>Griegos</b>
69. Hablar de trabajo no clásico está fuera de la salarización.	Trabajo doméstico y agrícola era de esclavos
70. Griegos.	Trabajo político
71. Trabajo doméstico y agrícola era de esclavos.	Desprecio al Trabajo físico
72. Trabajo intelectual y trabajo de contemplación. Trabajo político.	
73. Desprecio al Trabajo físico.	<b>Actualidad</b>
74. <b>ACTUALIDAD DIFERENTE TRABAJO Y EMPLEO</b>	diferente trabajo y empleo trabajo clásico, como empleo subordinado asalariado.
75. Ahora: trabajo clásico= como empleo subordinado asalariado.	Trabajo no clásico, cualquier tipo de acción
76. Trabajo no clásico, cualquier tipo de acción flexibilización, regularización intermediación	flexibilización, regularización intermediación por un

<p>por un salario, sino por un contrato de servicios, distinguir, distinguir trabajo de empleo en lo más importante, y cito:“ <b>todo tipo de actividad humana, cuyo propósito es la búsqueda de recursos monetarios para satisfacer necesidades= empleo.</b></p> <p>77. <b>Contemporánea</b></p> <p>78. Trabajo.</p> <p>79. Involucra valores. Ética. Actividad útil. Apreciable. Virtuosa. Fortalece. Responsabilidad.</p> <p>80. Genera derechos humanos.</p> <p>81. Asociado.</p> <p>82. Formación.</p> <p>83. Derecho al empleo y salario justo.</p> <p>84. Asociación salud laboral.</p> <p>85. Diálogo socio laboral protección del asalariado.</p> <p>86. Debe ser digno.</p> <p>87. El trabajo permite generar riquezas.</p> <p>88. Único productor de riquezas.</p> <p>89. Factores que se intercambian para la producción de bienes.</p> <p>90. El trabajo como factor empleo requiere compensación generadora de actividades que generan rentas.</p> <p>91. En sociedades culturalmente establecidas.</p> <p>92. El trabajo como valor social útil.</p> <p>93. Es necesario: consolidación del estándar y de la familia.</p> <p>94. Formación de la gente.</p> <p>95. <b>CONFIRMACIÓN DE LA CIUDADANÍA.</b></p> <p>96. Derechos asociados a los contratos.</p> <p>97. Concepto clásico del trabajo desarrollado a partir de la industrialización: tiene distintas connotaciones y transformaciones, división de trabajo.</p> <p>98. Trabajo de transformación. Relación</p> <p>99. Entorno económico.</p> <p>100. Trabajo poseedor. Con el dueño del capital humano.</p> <p>101. Transformó.</p>	<p>salario, sino por un contrato de servicios, distinguir, trabajo de empleo en lo más importante, y cito empleo.</p> <p>todo tipo de actividad humana, cuyo propósito es la búsqueda de recursos monetarios para satisfacer necesidades</p> <p><b>Contemporánea</b></p> <p>Trabajo</p> <p>VALORES Involucra valores, Ética Actividad útil Apreciable Virtuosa Fortalece Responsabilidad Genera derechos humanos Asociado Formación Derecho al empleo salario justo Asociación salud laboral Diálogo socio laboral protección del asalariado</p> <p>Debe ser digno Trabajo generar riquezas Único productor de riquezas Factores que se intercambian para producción de bienes Trabajo Factor empleo Requiere compensación generador de actividades genera rentas sociedades culturalmente establecidas el trabajo valor social útil, necesario consolidación del estándar y familia</p> <p><b>Transformó</b></p> <p>De asalariado clásico</p> <p><b>Se paga por lo que conoce, por lo que sabe en potencial</b></p> <p>Muy distinta a la del trabajo clásico sociedad de servicio</p> <p>Proceso de automatización industrial</p> <p>Esto transformó</p>
--	---

102.	De asalariado clásico a otras connotaciones.	Calificación del empleo
103.	Se paga por lo que conoce, por lo que sabe en potencial. Muy distinta a la del trabajo clásico.	<b>Hoy</b> Más ubicado en área de servicio
104.	Cambios científicos y tecnológicos	Transformación
105.	El mercado cambió, se transformó.	Transformado proceso del trabajo
106.	La sociedad se ha transformado.	Proceso del trabajo
107.	<b>ANTES.</b>	Relación entre Maestros y aprendices oficiales de producción,
108.	Al principio de la industrialización la sociedad tenía fuerte connotación agrícola. Baja participación industrial y de servicio.	<b>un mercado por demanda.</b>
109.	<b>ACTUALIDAD</b>	Trabajo clásico sentado en relación proceso productivo
110.	Sociedad de servicio con proceso de automatización industrial.	<b>Futuro</b> Privilegia procesos relacionados con servicios
111.	Esto transformó la calificación del empleo.	generación nuevos ciclos de trabajo
112.	<b>HOY</b>	Procesos de automatización
113.	Más ubicado en el área de servicio.	Nuevo trabajador: El vigilante de procesos automatizados
114.	Transformación.	se cumplan
115.	Transformado el proceso del trabajo.	procesos distintos
116.	El proceso del trabajo es una relación entre maestros y aprendices, conjuntamente, con unos oficiales de producción, trabajan para un mercado por demanda.	nuevo proceso
117.	Trabajo clásico sentado en relación proceso productivo.	Evolución de oficios
118.	<b>TRABAJO DEL FUTURO</b>	nuevas formas de trabajo
119.	Distinto.	el trabajo distancia o virtual
120.	Probablemente. Privilegia procesos relacionados con el servicio a personas con generación de nuevos ciclos de trabajo.	el trabajo no presencial
121.	Procesos de automatización.	Trabajo se articula en términos familiares
122.	<b>Nuevo trabajador.</b>	Requiere espacios más vitalizados
123.	Puede ser un nuevo operador: El vigilante de que los procesos automatizados se cumplan.	Presencia más difusa de la gente
124.	Procesos distintos.	Trabajos no clásicos no está sometido a las reglas regulatorias de trabajo tradicional,
125.	Nuevo proceso.	Trabajo a distancia
126.	Evolución de oficios.	Nuevos trabajos distintas connotaciones
127.	Aparecen nuevas formas de trabajo: Trabajo a distancia o virtual, el trabajo no presencial,	Industrialización crece golpea trabajo artesanal, familiar
		Liberación del hombre del yugo familiar, de la familia y del trabajo artesanal
		Hombre libre
		Asalariado

<p>el trabajo que se articula en términos familiares.</p> <p>128. Requiere espacios más revitalizados.</p> <p>129. Presencia más difusa de la gente.</p> <p>130. Surgen contratos distintos:</p> <p>131. Los trabajos no clásicos no están</p> <p>sometidos a las reglas regulatorias de trabajo tradicional.</p> <p>132. El trabajo a distancia no está regulado por la ley.</p> <p>133. <b>SURGE CIUDADANÍA LABORAL.</b></p> <p>134. Nuevos trabajos, distintas connotaciones.</p> <p>135. La industrialización crece golpea trabajo artesanal, familiar. Liberación del hombre del yugo familiar, de la familia y del trabajo artesanal. Hombre libre.</p> <p>136. Asalariado. Libre de contratar. Separa la vida privada de la pública.</p> <p>137. Cuando el trabajo se hace público se convierte en EMPLEO.</p> <p>138. Toda actividad implica esfuerzo. Destinado a producir bienes y servicios con capacidad de satisfacer necesidades propias de él = <b>TRABAJO.</b></p> <p>139. Trabajo clásico es cuando ese trabajo es libre visible, estás ahí. Derechos ciudadanos. Actores sociales.</p> <p>140. <b>VENEZUELA.</b></p> <p>141. Trabajo clásico= Trabajo asalariado: De 30 millones 14500000 tiene relación de dependencia económica.</p> <p>142. El Trabajo salarial en Venezuela. Difícil conceptualizar.</p> <p>143. Segmento pequeño. De población activa.</p> <p>144. Merma en la relación de trabajo democrática sistema.</p> <p>145. El empleo tiende a ser público.</p> <p>146. <b>Empleo basura.</b></p>	<p>Libre de contratar</p> <p>Separa vida privada de pública</p> <p>Cuando el trabajo se hace público se convierte en EMPLEO</p> <p>TRABAJO produce bienes</p> <p>Trabajo clásico</p> <p>trabajo es libre visible</p> <p>Derechos ciudadanos</p> <p><b>Venezuela</b></p> <p>Trabajo clásico= Trabajo asalariado</p> <p>Difícil conceptualizar</p> <p>población activa</p> <p>pequeño segmento</p> <p>merma de trabajo democrático</p> <p>El empleo tiende a ser público</p> <p><b>Empleo basura:</b></p> <p>poco salario</p> <p>Cuarto sector de la economía</p> <p>Personas no asalariadas</p> <p>Relaciones laborales frágiles</p> <p>Beneficios del estado</p> <p>Falta organización de los trabajadores</p> <p>mercado profundamente dependiente</p>
--	---

<p>147. Existe poco trabajo asalariado apropiado por un sector social en detrimento de las grandes mayorías.</p> <p>148. Cuarto sector de la economía.</p> <p>149. Personas no asalariadas.</p> <p>150. Relaciones laborales frágiles, beneficios del estado. Misiones Y Transferencias de recursos. Falta organización de los trabajadores.</p> <p>151. Marco regulatorio que no amplía las fronteras del trabajo. Repliega a mercado profundamente dependiente</p>	
--	--

INFORMANTE 3		
3 NÚMERO 3		
CÓDIGOS		CATEGORÍAS
152.	Trabajo no clásico permitió:	Trabajo no clásico
153.	Búsqueda de nuevas fuentes.	Búsqueda Nuevas fuentes de trabajo
154.	Remuneración.	Remuneración no acorde
155.	Obtener ingresos.	Renuncia trabajo
156.	CONSECUENCIAS.	Renuncia de docentes
157.	Renuncia a puestos de trabajo.	Abandono de puestos de trabajo
158.	Problemas para trasladarse al trabajo.	Desplazamiento de una masa laboral
159.	Actividades.	Profesionales mal pagados
160.	Producen menos gastos.	Diáspora
161.	Transporte fuerte erogación.	Docentes con Postgrados preparados
162.	Renuncia de Profesores: Abandonaron sus puestos de trabajo preparados con postgrado años de servicio, experiencia.	renuncian
163.	Han renunciado.	Renuncia profesional con Experiencia
164.	Mutaron a asesorías On line.	Fuerte erogación en transporte
165.	Desconoce cómo se percibe.	Mutación Asesorías On line
166.	Única manera de obtener recursos adicionales.	Trabajar en reinventarse
167.	<b>Teoría vs realidad laboral construya su propia teoría.</b> El trabajo no clásico no debe confundirse con trabajo precario o informal.	Teoría vs realidad laboral
168.	Trabajo clásico: Sufrió metamorfosis.	Construya su propia teoría
169.	Historia. Las relaciones de trabajo van cambiando con la evolución de la sociedad.	Trabajo no clásico
170.	Revolución de las Tics. Tecnología, desarrollo y comunicación.	no debe confundirse con trabajo precario o informal
171.	El trabajo no clásico ha permitido a nuevas generaciones abrir su imaginación, su libertad, su flexibilidad, uso del tiempo y ser sus propios patronos.	Metamorfosis Trabajo clásico
172.	El trabajo no clásico va de la mano del capital y talento humano que potencialmente	Cambio/ evolución de la sociedad
		Revolución de las Tics
		Tecnología, desarrollo y comunicación.
		<b>El trabajo no clásico</b>
		ha permitido a nuevas generaciones abrir su imaginación,
		<b>libertad:</b> flexibilidad/ uso del tiempo
		trabajo no clásico ser sus propios patronos
		Carece de una regulación legal.
		Tendencia mundial
		desarrollar actividades menos

<p>desarrolla cada individuo. El trabajo no clásico carece de una regulación legal.</p> <p>173. Tendencia mundial a desarrollar actividades menos relacionadas al trabajo no clásico, que con el transcurrir de los años esto se irá incrementando.</p> <p>174. Necesidad de desarrollar nuevas leyes.</p> <p>175. Será una nueva visión del mundo laboral del cual estuvimos acostumbrados por décadas.</p> <p>176. <b>CASO VENEZUELA</b></p> <p>177. Abandono de puestos de trabajo.</p> <p>178. Búsqueda de mejores condiciones de vida.</p> <p>179. La deserción afectó: lo público y lo privado.</p> <p>180. Pérdida de personal formado por años.</p> <p>181. Se afectan los servicios.</p> <p>182. Normativa legal apoya al trabajador</p> <p>183. No basta porque no se traducen mejoras de vida.</p> <p>184. <b>SALARIO PRECARIO</b></p>	<p>relacionadas al trabajo no clásico</p> <p><b>Futuro</b></p> <p>irá incrementando problemática desarrollar actividades menos relacionadas al trabajo no clásico Necesidad protección nuevas leyes</p> <p>nueva visión del mundo laboral</p> <p><b>Caso Venezuela</b></p> <p>Abandono de puestos de trabajo Búsqueda de vida Deserción afectó</p> <p>público y lo privado Pérdida de personal formado por años Afectan los servicios. Normativa legal apoya al trabajador no se traducen mejoras de vida</p> <p>Salario precario.</p>
---	--

INFORMANTE 4		
4 NÚMERO 4		
CÓDIGOS		CATEGORÍAS
185.	Planta fijó= Trabajos sin contrato	Planta fija= Trabajos sin contrato
186.	Contrato indefinido. La persona permanece hasta cuando decida la compañía	contrato indefinido. hasta cuando decida la compañía
187.	Trabajo sin contrato= Puede estar hasta cuando quiera, sin que la compañía lo obligue.	y el trabajo sin contrato= Puede estar hasta cuando quiera, la compañía no lo obliga
188.	<b>MIGRACIÓN</b>	Migración
189.	Los trabajadores venezolanos son muy buenos.	Trabajadores venezolanos son muy buenos/Tiene
190.	Tienen vocación/Ayudan al sistema/ Son respetuosos. Ayudan a los clientes su educación.	vocación/Ayudan al sistema/Son respetuosos. Son educados. Ayudan con los clientes su educación

INFORMANTE 5	
5 NÚMERO 5	
CÓDIGOS	CATEGORÍAS
<p>191. Trabajo independiente: <u>Refrigeración de manera independiente.</u></p> <p>192. Existe porque el sector formal es incapaz de generar campos de empleo con remuneraciones salariales.</p> <p>193. La mayoría de los trabajadores no poseen educación formal</p> <p>194. No competitivos para empresas.</p> <p>195. Se incorporan al mercado informal</p> <p>196. No hay contrato. No hay patrón desprotegido legalmente.</p> <p>197. El estado incumple. No garantiza trabajo formal y decente, nos tienen fuera de todos los beneficios sociales.</p> <p>198. Relación del estado con nosotros inexistente</p>	<p>Técnicos de praxis Refrigeración de manera independiente. Trabajo independiente</p> <p>el sector formal es incapaz no genera campos de empleo con remuneraciones salariales</p> <p>La mayoría de los trabajadores no poseen educación formal</p> <p>No competitivos para empresas</p> <p>Se incorporan al mercado informal</p> <p>No hay contrato</p> <p>No hay patrón</p> <p>Desprotegido legalmente</p> <p>El estado incumple</p> <p>No garantiza trabajo formal y decente, nos tiene fuera de todos los beneficios sociales.</p>

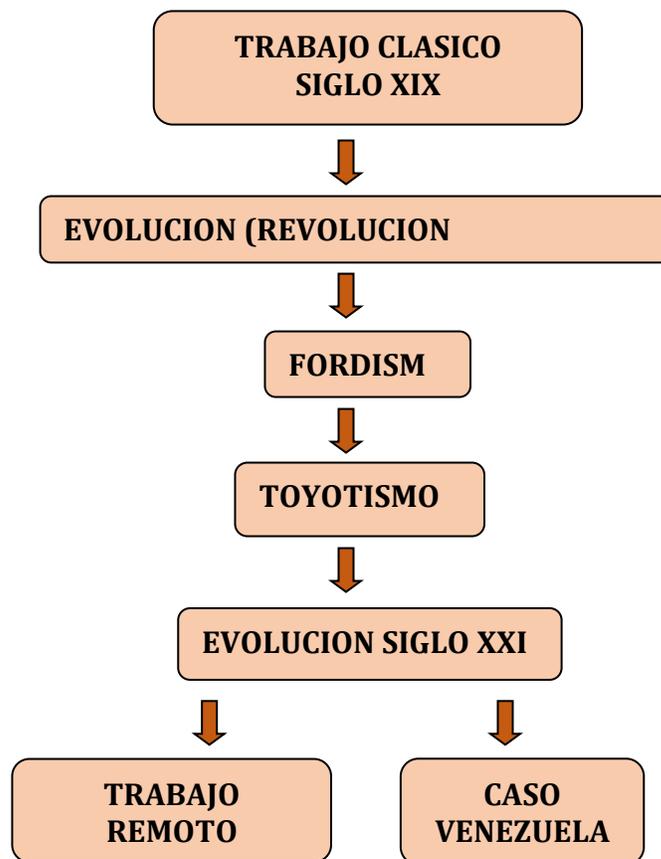
INFORMANTE 6		
NÚMERO 6		
CÓDIGOS		CATEGORÍAS
199.	Logro del objetivo.	
200.	Disposición a Innovación/Iniciativa	Innovación
201.	Apoyo de las empresas en el pasado.	Iniciativa
202.	Uso de nuevas tecnologías	nuevas tecnologías
203.	Formar para el mercado laboral.	COVID 19
204.	<b>PANDEMIA.</b>	Transformación
205.	Formación por competencias.	
206.	Cambio de metodología	
207.	Ingresos muy bajos	MIGRACIÓN
208.	Redes sociales	
209.	Transformación digital	Digitalización
210.	La era digital es indetenible	Innovación
211.	Innovación	El trabajo no asalariado
212.	<b>EL TRABAJO NO ASALARIADO NO ES NI BUENO NI MALO.</b>	ni bueno ni malo. Redes sociales
213.	En la calle depende de la persona.	Transformación digital
214.	<b>Venezolanos en Chile</b>	Progreso depende cada uno
215.	En trabajos, como gerente, te pedían la visa definitiva.	VENEZOLANOS EN CHILE DIÁSPORA PREPARADA
216.	Problemas de papeles se tenía que buscar hacer cualquier cosa.	EXIGENCIA DE PAPELES LIMITANTE
217.	La parte empresarial se ha dado cuenta que el migrante venezolano ya tiene una profesión y abren nuevos campos de trabajo.	Empresarios Valor de mano de obra venezolana Migrantes preparados Profesionales
218.	La población venezolana es mucha.	Escasez de trabajo
219.	Escasea el trabajo por el exceso de migrantes.	Exceso de migrantes Pago por comisiones
220.	Disponible Urbe, urberir rappid,	Migración
221.	Pagan por lo que generan, por comisiones.	Exterminio empresa privada El gobierno contra lo privado
222.	<b>En Venezuela</b> trabajaba en Mamussa.	Apoyaba al trabajador
223.	El gobierno defendía al empleado.	Defendía al trabajador
224.	El gobierno subía el salario no veía que afectaba al patrono	Afectaba al patrono MIGRACIÓN DIÁSPORA

### ***Desmontar la urdimbre.***

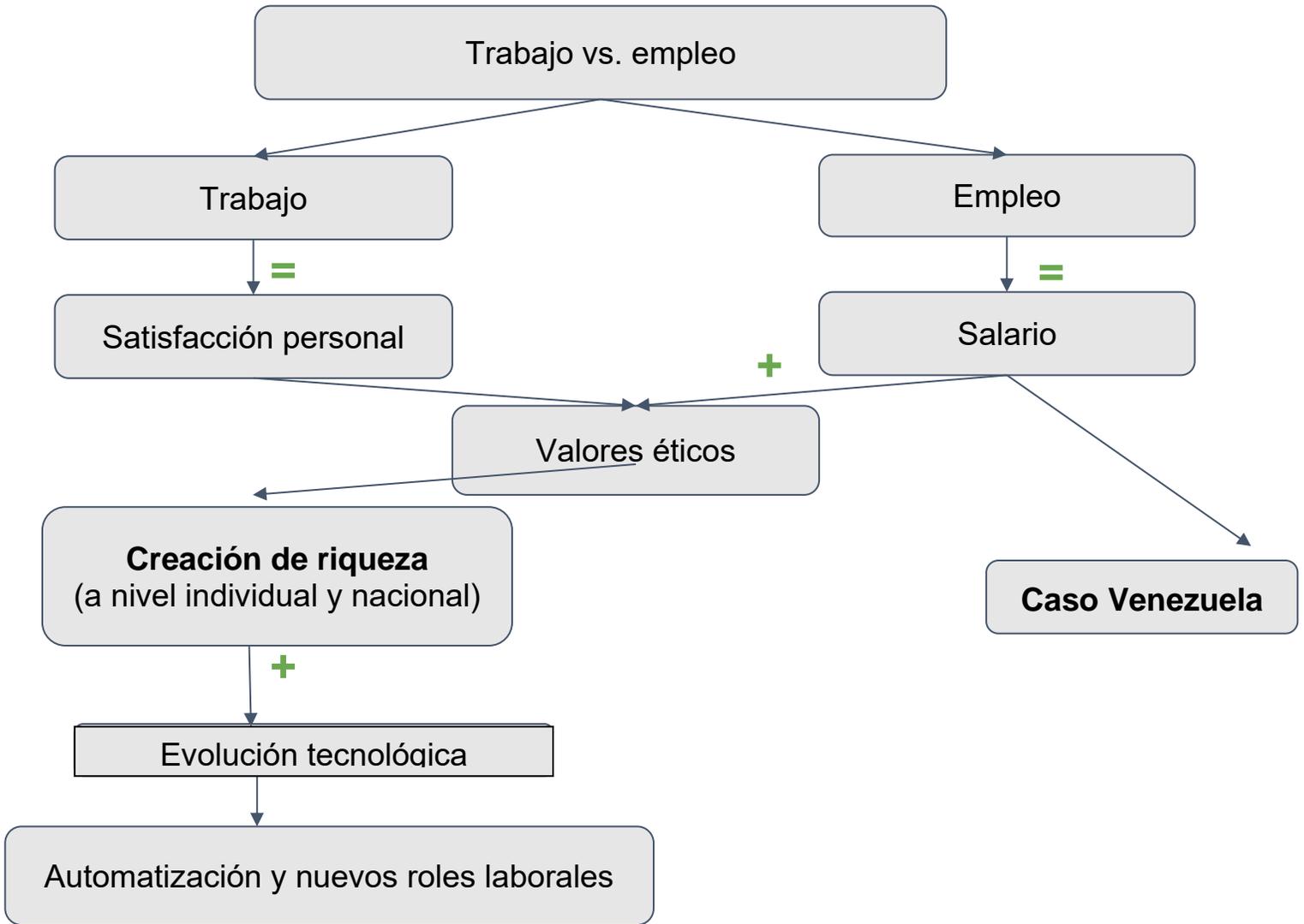
Cuando iniciamos el desmontaje de los datos en esta investigación nos reportaron teorías, conceptos que de muchas maneras ya se habían enfocado durante la investigación.

Lo interesante no fue solamente corroborarlo, sino notar, percibir que había algo que no se refería abiertamente. Permítanme emplear verbos que no gustan mucho a las ciencias “duras”, “objetivas”, pero algo no cuadraba. Había aspectos que no terminaban de aflorar y hubo que triangular la información muchas veces en procura de esos universos que pujaban por asomar y hacerse presentes en este análisis.

Veamos ahora a través de síntesis lo que tenemos.



INFORMANTE N°1



INFORMANTE N°2

Escasez o deterioro de fuentes de trabajo

Renuncia masiva

Precariedad laboral

Éxodo

Búsqueda de  
empleos en  
carreras  
alternativas

Inseguridad

Transformación  
del trabajo  
clásico

INFORMANTE N° 4

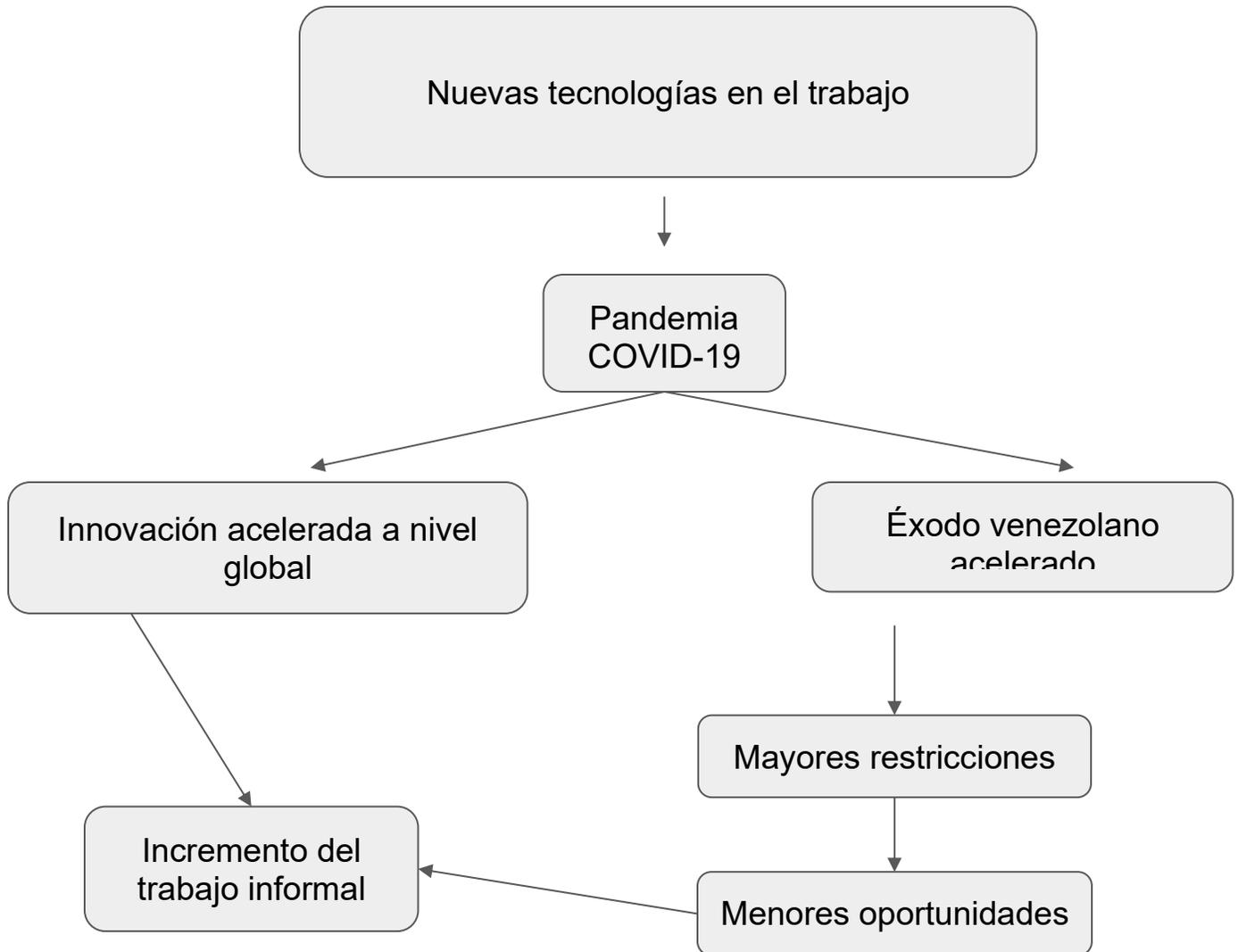
Falta de empleo formal

Inserción en el mercado laboral informal

Inseguridad  
laboral

Desprotección por  
parte del estado

Inseguridad laboral  
masiva



## INFORMANTE NÚMERO 6

Podemos englobar la cantidad de códigos reportados en 3 grandes Matrices de sentido.

1. El trabajo y su tipología.
2. Era digital.
3. Caso Venezuela. Migración, diáspora.

En cuanto a la primera Matriz El trabajo y su tipología, evolución. Esta gran temática ya se ahondó con anterioridad.

### *La Matriz Era digital*

Esta Matriz la era digital a su vez puede dividirse en varias subcategorías:

- a. Actitud frente a la dinámica cambiante.
- b. Adaptación a la virtualidad.
- c. Fortalezas y valores.
- d. Consecuencias de la digitalización.

Toda esta visión está basada en los discursos de los informantes clave. El Trabajador es fundamentalmente un ser humano con sus complejidades y particularidades propias que lo hacen único e irrepetible. Evidentemente, es al mismo tiempo un ser social inserto en un contexto laboral en el mundo al que presta sus servicios, que lo mimetiza y le permite interactuar con sus pares con quienes comparte una realidad.

Es así, como estos hallazgos develan precisamente ese lado íntimo que se convierte en motor de sus acciones. Las mismas afectan bien o mal su desempeño como trabajador tanto en empresas públicas, como privadas.

Aquí se aprecia que varios informantes coinciden en lo develado en cada una de las subcategorías señaladas. En cuanto a la actitud manifiesta, ellos demuestran iniciativa para innovar, tienen disposición al cambio.

Esto deja ver una actitud positiva, por transformar, por participar e insertarse en la dinámica tecnológica a través de su propio aprendizaje. Visualizan estos cambios disruptivos como una oportunidad de crecimiento, de avanzar, de aprender y así ayudar a otros a incorporarse. Estos informantes consideran necesario aprender de forma autónoma para adaptarse a las exigencias que les impone la era digital. Cabe destacar que esto coincide con lo expresado por Negroponte (1995), quien adelantado a su tiempo analizaba que, en la era digital dentro del ámbito laboral, se podrían adaptar mejor los que se estén familiarizados con las habilidades tecnológicas que puedan transferirse a sus funciones.

Asumiendo el teletrabajo, serían trabajadores del conocimiento, en medio de sistemas automatizados. El Teletrabajo permite bajo sus posibilidades particulares adecuarse a la era digital. Esto coincide con Castillo y Añez (2018) que refieren que el teletrabajo es realizado por las personas disponiendo de sus propios equipos (laptop y celular, entre otros) realizando su labor de forma autónoma e independiente.

### ***Abandono del empleo de profesionales con experiencia***

Por otra parte, al penetrar algunas subcategorías que solamente toca el único informante femenino, notamos que el abandono de empleo de profesionales con experiencia es una de las más conmovedoras.

Esta subcategoría podría entrar en el aspecto de fortalezas y valores. Se devela que una base fundamental que sirve de apoyo al docente universitario es su trayectoria

académica, forjada durante años de servicio y estudio, que a su vez se da entre un entramado de relaciones con su trabajo diario, con sus estudiantes y sus pares académicos. Lo anteriormente señalado permite desarrollar un fuerte sentido de pertenencia, compromiso y una profunda conciencia de la responsabilidad educativa que recae sobre sus hombros. Esto guarda relación con la parte humana del docente universitario en el ejercicio de su labor, aquí queda expuesto que la vocación de servicio es una de las motivaciones internas más poderosa de los profesionales en general, pero de los docentes y médicos queda a un lado ante la realidad.

Cuando se penetra al universo del docente universitario, en este caso señalamos que el universitario porque el informante clave refiere: 225. “Abandono de puestos de trabajo”, 226 “Búsqueda de mejores condiciones de vida. 227 “La deserción afectó: lo público y lo privado”, 228 “Pérdida de personal formado por años”

Estos códigos ilustran una problemática gigantesca que en principio se refiere a los docentes, pero al señalar en el ejercicio de sus funciones laborales se aprecia en cuanto a la situación de una Matriz que se trabajará al final: *Caso Venezuela*. Las consecuencias de la situación que muchos denominaron hasta la llegada de la pandemia “situación país”. Ante esta situación, recordamos directamente con Harari (2018), dado que este autor luego de un arduo trabajo sobre los aspectos de la era digital desencadena en temas filosóficos como la felicidad del hombre y el significado de la vida. Estar consciente de vivir una vida con sentido, en medio de una transformación sin límites, igual que su velocidad de cambio.

Hay un fenómeno de saturación que cubre esta matriz y es la situación del país, pero no se nombra abiertamente. Llama la atención lo comedidos que son todos los informantes con respecto al tema, pero en este caso se muestra preocupación, algo de pesadumbre, sin manifestar llanto ni nada más. Es valorar la pérdida que tiene para la nación toda esta fuga de Talento humano, capital humano formado a través de los años

e irrecuperable en su esencia.

Lo anterior coincide con lo previsto por Toffler (1970), quien visionaba al analizar las consecuencias para el individuo en la nueva era, que hoy llamamos digital, que el «shock» del futuro sería percibido como la angustia física y psicológica, nacida de la sobrecarga por el estímulo excesivo y que esto derivaría en desviaciones del estilo de vida y la toma de decisiones, sintiéndose continuamente acosados. Igualmente, revisando los trabajos de Negroponte (1995) se rescata esta coincidencia: “La tecnología está transformando el mundo, nuestra sociedad y a nosotros mismos. Y es que la informática ya no se ocupa de los ordenadores, sino de la vida misma”. (p. 8).

Uno de los problemas no mencionados es la hiperconexión y la sobreinformación por el uso de las redes sociales de las informantes, esto se cruza con lo dicho por Bauman (2016) quien advierte “Las redes son muy útiles, dan servicios muy placenteros, pero son una trampa.”

Por otra parte, resalta también en medio del caos que representa la convergencia trabajo y familia en casa. Intentan organizar sus tiempos para adecuarse a esa nueva realidad en su mundo vital, lo que se vincula con lo referido por Castillo y Añez (2018) que señalan que entre las características del teletrabajo está la flexibilidad que disponen las personas para planificar y organizar su trabajo, como también las dificultades al manejar la convergencia de sus tiempos laborales y personales dentro del hogar con el ámbito familiar.

En este apartado se configura un corpus teórico complejo de la educación en la era digital, fundado en el universo interno del trabajador. Esto se logra una vez realizada la reconfiguración de la nueva realidad a partir de la estructuración de los hallazgos analizados.

Una vez finalizada la tarea del análisis del discurso proveniente de los informantes, se hizo necesario estructurar la nueva realidad que ha quedado revelada, y a partir de allí elaborar la construcción de la teoría esperada en los propósitos de esta investigación.

A tal fin se presenta, se reconfigura la realidad organizada que precisa: Facultades humanas, Cambio de Paradigma, Imperativos tecnológicos Ventajas y Desventajas del Trabajo en la era digital. Ellas edifican las bases de una visión del mundo laboral en la era digital, desde la perspectiva de los informantes clave.

Esta mirada se edifica tomando en cuenta el pensamiento complejo de Morin, entendiendo que nos encontramos en tiempos de transición entre la modernidad y la postmodernidad. Somos testigos y partícipes del auge emergente de una nueva era para el planeta Tierra. El mismo transmuta todas las áreas vitales y perturba y quiebra los paradigmas para ser germen de un espacio nuevo: El futuro. La vorágine de permutaciones devenidas en la era digital afecta igualmente todo el orden conocido. Se transfigura en un todo complejo interrelacionándose como engranaje de subsistemas dentro de uno mayor que los contiene y al mismo tiempo dando luz a uno inédito que por los momentos se ha denominado en su gran amplitud ERA DIGITAL.

Obviamente, presenciamos porque formamos parte de esta gran espiral que nos gira a todos, el advenimiento de un nuevo paradigma laboral, educativo, con la tecnología, que redimensiona. En medio de la cual se transforman la fábrica, la compañía, los restaurantes, los bancos, los museos, paseos, infinitos “haceres”.

Así de vertiginoso es lo que ocurre a nuestros ojos, sin que el consciente de cada uno se percate realmente de lo que sucede. Es un terremoto de grado infinito, pero va vorazmente permeando lo social, lo religioso, amoroso, científico, familiar, sexual, educativo, tecnológico, lo político. En fin, el orden cambia notablemente.

En el área educativa el pizarrón, el marcador, el borrador y el papel mutan para trasladarse a un mundo digital donde las imágenes, lo visual en movimiento y unidos al sonido, crean un nuevo ambiente.

Este impacto se desplaza a lo laboral con una rapidez inusitada. Las escuelas, universidades, academias, empresas, cines, museos, bibliotecas, hospitales, parecen innecesarias o ante una emergencia: COVID 19, pueden pasar de lado o surgir otra posibilidad, una forma inédita para recibir o intercambiar saberes.

De igual manera, resulta en lo científico y lo tecnológico. Entretanto el trabajador se ve impelido a abandonar sus paradigmas fundantes de donde viene elaborado, estructurado, acartonado, organizado con las estructuras rígidas del positivismo. Se incorpora a espacios flexibles, maleables, donde la libertad de la imaginación asistida con tecnología le permite incorporarse/ crear espacios digitales que le entusiasmen le encaucen a desarrollar criterio propio, innovar.

En otras palabras, es fundamental saber elegir dentro de la abundancia abrumadora que aparece ilimitada en internet. Ahora, se trata de redimensionar el proceso de aprendizaje aprovechando las bondades de la tecnología y aún ir más allá.

Por otra parte, se da un giro tecnológico para adentrarse en este nuevo paradigma, dado que requiere, exige, amerita ahora inmediatez. Aprender en y sobre la marcha. Los más jóvenes se adaptan mejor a este nuevo espacio.

Entonces, se abrió otra brecha en esta Era digital: Los jóvenes van más rápido en esta tecnología. Obvio, ellos pertenecen a las generaciones del control remoto. Están más familiarizados con los botones, respuestas de los aparatos y de esta tecnología abrumadora. Han pasado la mayor parte o toda su vida en presencia de la tecnología, donde impera la imagen.

Así, para estar en sintonía con ese trabajador digital, es ventajoso notar los riesgos que plantea Sartori (1997): el homo sapiens ha sido formado mentalmente mediante el verbo y la escritura, esto le permitía soñar y crear en su fuero interior, mientras que el “homo videns” recibe un “todo” elaborado en imágenes, que lo incapacita para los necesarios procesos de abstracción, y construcción propia, reclamando entonces que nuestra sociedad está formando una generación que no piensa por sí misma.

Conjuntamente, se debe señalar que Sartori (1997) desarrolló esta postura refiriéndose a la televisión. En el momento que escribió su libro no existían las redes sociales, ni la hegemonía de la imagen que impera hoy en día, y con la cual se encuentra el humano del 2022. Si pensamos en la dependencia del humano actual del celular y otros equipos, la tesis de Sartori resulta vigente. Dirigirse a una persona que está imbuida en su teléfono es como cuando le hablamos a otro ser que esté viendo un programa deportivo o su capítulo de una de tantas series.

La tecnología ha mutado todos los paradigmas, transformando el trabajo. Justamente, lo que se quiere acotar es que pensando en ese ser humano que aprende constantemente, por el bombardeo de lo novedoso en la rapidez con la que va todo en este siglo, se han venido aprovechando diferentes teorías de aprendizaje. Si tomamos distancia en el tiempo tenemos los trabajos realizados por destacados psicólogos y pedagogos que se iniciaron durante el siglo XX, resaltan la teoría Gestalt, con los aportes de Wertheimer, Köhler y Koffka, en los inicios del siglo XX, la teoría cognitivista, con los trabajos de Bruner, Gagné y Anderson, a mediados del siglo XX,

y la teoría constructivista por Ausubel, Piaget y Vygotsy, a partir de los años 70.

Visto así, se abre la invitación para un amplio debate donde se incorporen la revisión de esas teorías, los aportes de Gardner en inteligencias múltiples y los estudios de Goleman sobre inteligencia emocional (Ardila, 2011), que se produjeron durante la última década del siglo XX, y además añadir avances o tendencias del siglo XXI tales como los adelantos que se hacen sobre neurociencia que conllevan a discutir recientemente de neurodidáctica. (Sotelo, 2022).

Se aspira a generar una discusión transdisciplinaria, compleja entre todos los actores que tienen que ver con el hecho laboral: Abogados, Relacionistas Industriales, expertos en trabajo social, docentes, empresarios, gobernantes, emprendedores y trabajadores de las más variadas especialidades para debatir.

La automatización va veloz en el mundo del trabajo. Ha llegado a todas las esferas. Cabe señalarse destaca como aporte de Morin, Ciurana, y Motta (2002): “El revés de la tecnologización consiste en la invasión de los sectores más amplios de la vida cotidiana por la lógica de las máquinas artificiales, que introducen una organización mecánica, especializada, cronometrada, y disminuyen la comunicación entre las personas. (p.75)

Precisamente, es a eso a lo que apuntamos con respecto al hecho social e individual. El hombre en su sentido más amplio e incluyente está cada vez más informado y más solo. No obstante, las nuevas formas de laborar o enfrentarse a ese universo le permiten escoger cómo quiere hacerlo .

En cuanto a las reuniones virtuales, estas solo se dan a través de la comunicación síncrona, es decir con conectividad sostenida. Se usan para dar o recibir clases en tiempo real y para atender la gestión administrativa necesaria dentro de la comunidad. Las plataformas más comunes son Zoom, Classroom y Google Meet, entre muchos.

La pandemia ejerció un efecto disparador que aceleró la puesta en marcha de la digitalización. Se venía dando de manera incipiente en muchos casos, aun cuando existían los mecanismos para su implementación desde hace varios años.

De este modo, se ha realizado también el traslado a espacios digitales del trabajo. El trabajador se “virtualiza”. Se desplaza a un espacio intangible. Se ve envuelto en una mudanza inevitable de toda su experiencia y sus destrezas que creía bien dominadas a un nuevo lugar que aún está entendiendo. Como la oruga que se transforma, metamorfosea en mariposa, el homo sapiens común, en estos momentos se ha digitalizado.

Debe aprender a habitar allí y preparar, a su modo, su ambiente de aprendizaje para abrirse paso mediante una pantalla que le permite “ver” a sus compañeros también digitales. Ahora, el trabajador se encuentra en la pantalla de un celular, o en la pc del computador de escritorio y en cualquier sitio donde se conectan sus jefes/compañeros/pares o emprendedores/clientes/pacientes/compradores etc.

Conlleva todo lo referido a algunos aspectos favorables. Entre tantos, la inversión en vestuario, comida y traslado se minimiza. No obstante, la perturbación que causa la omnipresencia es complicada.

Por su parte La OIT (2011) presenta un manual de buenas prácticas para el teletrabajo, definiéndolo como la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de tecnologías de información y comunicación en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. El trabajador labora desde su hogar en la mayoría de los casos, o se traslada a otro lugar de acuerdo a la búsqueda de conectividad. El teletrabajo es una modalidad laboral que presenta sus propias características, que se dan independientemente del lugar geográfico donde se desarrolle.

De acuerdo a Castillo y Añez (2018) entre las características del teletrabajo está

la flexibilidad que disponen las personas en cuanto a la gestión de planificar y organizar su trabajo, así como también manejar la convergencia de sus tiempos laborales y personales; trabajan desde el hogar, disponen de sus propios equipos (laptop y celular, entre otros) y realizan su labor de forma autónoma e independiente.

En la virtualidad el tiempo es escaso y más aún cuando se tiene inconvenientes con la conectividad. Entonces el trabajador debe aprender a resumir sus ideas, comunicar la sustancia de lo que quiere transmitir y respetar el tiempo de conectividad de los demás, para dar resultados efectivos en el logro de los objetivos en actividades de índole laboral, si se trata por ejemplo de reuniones de departamento u otros asuntos administrativos.

En otro orden de ideas, el autoaprendizaje es una poderosa opción que se ofrece en la era digital para actualizarse tecnológicamente.

Para finalizar con esta categoría definitiva sobre los imperativos tecnológicos, se presenta a continuación un aspecto que se ha denominado: no todo puede ser digital. La infinita maravilla de poder comunicarse directamente con otro, u otros seres humanos, saludarlos, tocarlos, etc. No es lo mismo armar la fiesta o celebración de un ascenso, cumpleaños o aniversario en vivo que a través del celular. Percibir sus reacciones, olor de una grata fragancia a medida que nos dirigimos a nuestro sitio de trabajo, la respiración... es parte de lo que se resquebraja cuando vamos por la cresta del todo es digital.

#### Ventajas y Desventajas

En otro orden de ideas, lo virtual permite ahorro de tiempo y de combustible. Esto se traduce en comodidad, flexibilidad en el manejo de los espacios de acción, ahorro de dinero y en cierta medida, mayor libertad individual.

Se ahorra el tiempo del traslado y también se reducen los tiempos de las reuniones, que al ser virtuales obligan a las personas a aprender a comunicarse desde la esencia del mensaje, a ser más precisos, a pensar mejor lo que va a plantear, a modo de respetar y rendir los tiempos de conectividad propios y de los demás.

Ahora bien, se han develado una serie de desventajas que recaen directamente sobre el mundo de vida del trabajo. La primera desventaja a considerar se trata de un fenómeno que se produce en la persona al ser sometida a numerosísima información instantáneamente. Encima, esto viene acompañado de la conexión permanente a internet, bien sea por el celular o en la computadora. Esto sucede paradójicamente aun en medio de fallas de conectividad en el Caso Venezuela. Entonces, este fenómeno consiste en estar sobre informados y a la vez hiper conectados. El ser humano se siente desbordado al no poder procesar tanta información. No es capaz de asimilar a la misma velocidad que la recibe por su abundancia y diversidad.

Adicionalmente, se genera una necesidad. Esta no es otra que la de estar informado. Por eso, se conecta fundamentalmente a las redes sociales la mayor cantidad de horas al día posible. Tal situación puede llegar a aturdir y abrumarlo si no establece parámetros indispensables.

En consecuencia, el trabajador debe aprender a manejarse en medio de esta nueva realidad que le afecta y que ha ingresado también a su mundo. Este fenómeno es estudiado en la era digital. Los autores lo reflejan en sus trabajos con diferentes posturas. Por ejemplo, Tofler (1970) lo advertía con antelación al señalar: Podemos definir el «shock» del futuro como la angustia, tanto física como psicológica, nacida de la sobrecarga de los sistemas físicos de adaptación del organismo humano y de sus procesos de toma de decisiones. Dicho en términos más sencillos: el «shock» del futuro es la respuesta a un estímulo descomunal. Las diferentes personas reaccionan de un modo distinto al «shock» del futuro.

Otra desventaja que se desprende en la era digital tiene que ver con las características del teletrabajo. Se trata de la convergencia que se produce entre trabajo y familia en casa.

La convergencia resulta terrible cuando el tiempo se extiende y se pasa irremediamente de la oficina al hogar por largo tiempo, como se notó en la pandemia. Se mezclan roles, los tiempos, las necesidades de atención, de alimentación y descanso. El trabajador debe recurrir a toda su capacidad de organización y planificación para intentar solventar todas las consecuencias que de esta situación se derivan. Resalta que esta situación se vuelve muy particular dependiendo de la realidad del hogar de cada persona.

Así, surgen otras desventajas como el conflicto de los horarios. Las personas no saben a qué hora descansar. Ello comporta inconvenientes con sus procesos vitales de alimentación y sueño. Se agotan frente a la pantalla hasta largas horas de la noche. Se cambia su rutina de sueño, hacen intentos por controlar eso y a la vez cumplir con los tiempos de compromisos laborales, pero no siempre logran estabilizarse. A su vez, esto desencadena el agotamiento físico. Notablemente, trabajar el hogar con los dispositivos electrónicos y mantenerse conectado en tiempo real produce un cansancio mayor que estar en presencialidad.

Definitivamente, las otras desventajas que se han develado se asocian a la pérdida de contacto con el mundo físico. El trabajo se ha vuelto despersonalizado en ese sentido. Hay ausencia de la calidez humana. Igualmente sucede con la imposibilidad de disfrutar de espacios físicos y compartir con otras personas. Se evidencia la necesidad que tenemos los seres humanos de estar presente y cerca del otro, en el aquí y en el ahora. Lógicamente, es un trabajador, pero ante todo un ser humano, con emociones, preferencias, inquietudes, motivaciones y sensibilidades con las cuales debe afrontar la evolución de su mundo laboral. Entre las facultades

humanas que ha desplegado se encuentra su capacidad de adaptación. Para adaptarse y dar respuesta al cambio internet.

Otras facultades humanas que se develaron aquí, tienen que ver con las fortalezas y los valores. El trabajo extiende todo su potencial humano empoderado con sus conocimientos, su experiencia y su capacidad.

Esa misma trayectoria le ha permitido desarrollar y sostener valores que son pilares de su accionar y ejemplo para nuevas generaciones. Le ha formado conciencia, lo forja como ser humano útil y responsable que entiende la importancia de su rol para formar el presente y el futuro de la sociedad.

Es necesario reconocer que todo este fenómeno de la transformación digital es un proceso que todos vamos asimilando desde nuestras individualidades y particularidades personales, más aún visto desde la perspectiva del trabajo. Nos adentramos en la era digital, una nueva época para toda la humanidad y por ende queda mucho por entender, por resolver, por hacer y por adecuarnos.

En este sentido y una vez presentada la teorización correspondiente a la reconfiguración de la nueva realidad, se estima necesario dejar expuestas unas consideraciones finales sobre la era digital.

Podemos apreciar que en Toffler (1980) y en Negroponte (1995) se proyectan la mayoría de los cambios como beneficiosos y atractivos para nuestra calidad de vida, mientras Sartori (1997) y Bauman (2016) lucen claramente pesimistas. Igualmente destaca en los trabajos de Toffler (1970, 1980) y Harari (2014, 2018) una profundización por los efectos que puede sufrir el individuo en su vida personal ante la afrenta que representa vivir en medio de una incertidumbre que se vuelve constante.

Forma parte de nuestra naturaleza humana que a lo largo de la historia de la

humanidad los cambios se desarrollen entre sus defensores y detractores, lo cual nunca los ha detenido. En contraste, enriquece el imprescindible debate que debemos dar. Los más significativos organismos del mundo dan algunas respuestas a la transformación digital, organizando apoyos y orientaciones necesarias, ante la disrupción que comporta la implementación y adecuación de la sociedad a tantos cambios. Quizás esas iniciativas resulten pequeñas y ralentizadas por su propia complejidad, aunada a las complicaciones y peculiaridades de cada país. Lo fundamental es que están en marcha y seguirán ampliando sus horizontes ajustándose a la era digital en construcción.

En esta investigación se exhiben los efectos de esta realidad planetaria. La presencia de la era digital se hace sentir en el mundo del trabajo. La automatización ha entrado en nuestras vidas. Es incipiente y aparatosa, pero ha llegado para transformar todo a su alcance.

## *Caso Venezuela*

*“Aunque uno crea tener buenas razones,  
debe estar dispuesto a escuchar la de los otros  
sin encerrarse a ultranza en las propias,  
porque lo contrario lleva a la tragedia o a la locura.”  
Fernando Savater.*

La reflexión, y discusión teórica sobre las transformaciones en las normas salariales de empleo están en la cresta. Todo el estremecimiento que pugnaba por salir, en efecto sacudió al planeta por sobre todos los órdenes a raíz de la tan feroz PANDEMIA.

El COVID 19, entre muchos aspectos hizo, permítasenos el término, “caída y mesa limpia” (aparentemente) con el orden mundial. Lo que al inicio trató de ocultarse, luego la realidad de los decesos y la ausencia en los sitios de trabajo no pudo ser más ilustrativa. El hombre descubrió un nuevo aspecto. Si ya la incertidumbre había cobijado gran parte del siglo XXI, ahora la desolación trazó una flecha certera en el territorio de la finitud: La ciencia gran amiga, los adelantos científicos, las nuevas tecnologías no lo podían todo.

La humanidad en general se unió para enfrentar a cada uno a su manera. Con los recursos con los que se contaba para sobrevivir. Esa noción de continuidad trajo nuevos elementos un poco desconocidos. Se hizo y se hace necesario una gran discusión actualmente sobre el trabajo y la ciudadanía.

Se trataría de disertaciones, acuerdos, leyes, normativas que ayuden a pintar nuevos mapas donde se observe una construcción permanente, que indague sobre el lugar del trabajo en la sociedad actual. Ya uno de los informantes clave precisaba el

tema con respecto al nacimiento de “la ciudadanía laboral”. Queda de nosotros seguir indagando a partir de la vasta e inquietante veta que evidenció la llegada de la pandemia a la vida de todos. La noción misma de transformación cae en un metalenguaje de transformaciones del trabajo y la ciudadanía. En y durante los últimos treinta años la interrelación de factores como la economía, las relaciones laborales, los actores sociales y los discursos han implosionado generando conceptos que todavía no terminan de germinar. Un reto a tener en cuenta es la conceptualización de la nueva ciudadanía social. Pierre Bourdieu apuntaba a ver las Relaciones Laborales como un puente entre la Modernidad y la Postmodernidad.

Probablemente, es imprescindible emprender una revisión del modelo de ciudadanía social fordista caracterizado por la integración del aspecto social en el sistema normativo y jurídico. En estos años de transición y nuevas posiciones también hay que pasarse por develar/aceptar/entender e integrar grupos sociales que antes no eran tomados en cuenta, no aparecían reflejados como entes de poder y cambios. La imposición de la flexibilidad como modelo de gestión de la fuerza de trabajo y la desregulación normativa del mismo, a partir de los años setenta precipitan una nueva misión del trabajo que impactará inevitablemente al modelo de ciudadanía.

La nueva administración de los recursos laborales basada en la articulación de diversos tipos de elasticidades, en la redefinición y descentralización de responsabilidades, escalas salariales y jerarquías origina una nueva relación capital trabajo. Las consecuencias y críticas a este modelo de organización de las relaciones laborales son ya señalamientos comunes: la precariedad, la personalización de los conflictos y la individualización generalizada. Todos ellos tienen efectos muy notorios, como se percibió a través de la codificación y categorización de las entrevistas.

Sin embargo, la innovación no sólo se sitúa en el territorio administrativo, sino en las transformaciones producidas desde los años setenta. Tales aspectos se deben a

algo mucho más profundo y arraigado que afecta de manera conjunta a sistemas de gobierno, de solidaridad y de relación social.

Evidentemente, hay una estela de primicias. El “nuevo espíritu del capitalismo” produce innumerables disputas y acercamientos a la conclusión de que hay mucho por hacer en el nuevo rostro que deben tener las relaciones laborales, claro está amparando y reestructurando el estado de bienestar.

Las políticas sociales, productivas y de empleo que caracterizaban al estado de bienestar han pasado a ser políticas de rentabilidad tecnológica, financiera y monetaria destinadas a preparar trabajadores para el cambio tecnológico; el estado ha pasado por tanto de ser desmercantilizar a ser remercantilizador. La exclusión social y laboral se ha convertido en uno de los peligros centrales de las sociedades actuales mediante el aumento de la capacidad de segregación y estigmatización de grupos sociales frágiles, dentro y fuera del mercado de trabajo.

Por cierto, frente a este aspecto recordemos algunos de los códigos de nuestras entrevistas (Informante 1), con respecto al caso Venezuela, por favor con algo de elasticidad: “Analizar comportamiento empresas privadas y empresas públicas.” “Innegable el trabajo no clásico en la pública” “Se desconoce política del gobierno de Venezuela acerca de las relaciones con los trabajadores y las relaciones con los consumidores.”, “Ahí hay empresas públicas parecieran como si fueran empresa privada porque buscan ganancia.”

Se patentiza varios aspectos. La suavidad con la que se deja caer una realidad devastadora para los que padecemos, vivimos y sentimos este terrible momento. “Innegable el trabajo no clásico en la pública”. Nuestra pregunta es abierta. ¿A quién le interesa negar lo que sucede?, “Se desconoce...”, y , “Ahí hay empresas públicas parecieran como si fueran empresa privada porque buscan ganancia.”. Estas oraciones tienen una fuerza devastadora que aclaran con el adjetivo demostrativo de lugar “ahí”

un espacio lejos de la realidad del informante, pero que al mismo tiempo lo conoce porque está informado. Sin embargo, el respeto marcado en el cuidado, para no emitir juicio de valor que pueda marcar un sesgo o posición frente a lo que pasa aquí es ilustrativo.

Resulta interesante notar cómo en esta gran categoría *Caso Venezuela*, la situación pareciera ir a la inversa y cuidado. No lo dice el informante explícitamente, pero queda claro que hay profunda preocupación por lo que sucede en el país, aun cuando la mirada es muy respetuosa y desde la parte externa. No establece juicios de valor, pero. “Ahí hay empresas públicas parecieran como si fueran empresa privada porque buscan ganancia.”.

Esta afirmación nos deja el tintero vacío. La situación es de profunda reflexión, ya que ese no debería ser el comportamiento o la acción de un patrón que se precie de demócrata, equitativo, con el pensamiento y obra en lo social.

Si se sustenta esta afirmación sobre el verbo “parecieran”, los significantes se proyectan aún más. Actúa como un celaje porque deja la connotación al que escucha, al mismo tiempo que da una afirmación.

Observemos con atención lo que cifra el Diccionario de la Real Academia Española (2014) (al respecto: **Parecer**: Del latín vulgar \*parescere\*, derivado del latín parere. Verbo copulativo: Tener determinada apariencia o aspecto. Intransitivo. Dicho de una cosa: Aparecer o dejarse ver. Además, el verbo está conjugado en tercera persona del singular, futuro simple. Esto nos indica que la estela se dejó colar, pero detrás de esos nubarrones puede estar. Es impreciso, pero logra su cometido. Este señalamiento, lo conocemos. Algo pasa que no va bien, no se comporta como afirma. Tambalea cualquier estamento, ya que no hay leyes que amparen una cosa así. La empresa pública actúa **al parecer** como la privada.

Si confrontamos estos códigos con los del informante dos: 140. “El empleo tiende a ser público. **VENEZUELA.**”, 141. trabajo clásico= Trabajo asalariado: De 30 millones 14500000 tiene relación de dependencia económica.” 142. “El Trabajo salarial en Venezuela. Difícil conceptualizar. 143. “Segmento pequeño. De población activa.” 144. “Merma en la relación de trabajo democrática sistema.”,

145. “El empleo tiende a ser público.”, 146. “**Empleo basura.**”, 147. “Existe poco trabajo asalariado apropiado por un sector social en detrimento de las grandes mayorías”, 148. “Cuarto sector de la economía”, 149. “Personas no asalariadas”, 150. “Relaciones laborales frágiles, beneficios del estado”, 151. “Misiones Y Transferencias de recursos”, 152. “Falta organización de los trabajadores”, 153. “Marco regulatorio que no amplía las fronteras del trabajo”, 154. “Repliega a un mercado profundamente dependiente”.

Como se indicaba, si se contrastan, entenderemos en parte algunas ideas en torno al caso que nos compete. A consecuencia de todo lo señalado, se han dinamitado los estamentos laborales de una nación entera. Hay una afirmación que golpea como un “gancho al hígado” a cualquier profesional, trabajador, empresario, etc. Se trata, indudablemente de “**empleo basura**”. Cuando pertenecemos a un conglomerado, hay reflectores que iluminan en las vivencias, experiencias, vidas esas nociones. Algunas sentencias, como esa afirmación trae a colación años espantosos vividos en Venezuela, 2014, 2018, entre tantos, y pare de contar: “Relaciones laborales frágiles, beneficios del estado”, “Misiones Y Transferencias de recursos”. Notablemente, la referencia es a cómo el estado venezolano distribuye lo que percibe. Las Misiones y las transferencias de recursos sin servirse de una contraprestación laboral rayan en lo ético. Se presume una preocupación social, pero los resultados de toda esta erogación, con el paso de los años no se recogen. Al contrario, hay una gran masa desocupada y en diáspora continúa.

Definamos, en primera instancia los referentes a “empleo basura”. Nos trae la referencia a uno de los economistas más brillantes del siglo XX, el británico John Maynard Keynes. El empleo basura o trabajo basura tiene su epicentro en aquellos que en realidad no contribuyen en nada útil a la sociedad, pero se crean, o surgen para mantener a la gente entretenida.

En este caso, la referencia tiene que ver, o está amalgamada a la situación del país donde el estamento público ha crecido en dimensiones estrambóticas y, al parecer se tiene una gran o supuesta gran masa en el área pública haciendo realmente nada y ganando una bagatela. Esta serie de códigos que detonan los significados se complementa con la información de otros informantes como el 3: 176. “Caso Venezuela”, 177. “Abandono de puestos de trabajo”, 178. “Búsqueda de mejores condiciones de vida”, 179. “Deserción afectó: lo público y lo privado”, 180. “Pérdida de personal formado por años”, 181. “Se afectan los servicios”, 182. “Normativa legal apoya al trabajador”, 183. “No basta porque no se traducen mejoras de vida.” 184. SALARIO PRECARIO”.

La saturación procura acrecentar más los significados. En ese sentido, ratificarse lo que se avizoraba. El caso Venezuela es muy particular en el aspecto laboral. Se insiste a través de estos últimos códigos en una atmósfera aterradora donde todo colapsa desde los servicios, pasando por la normativa legal hasta la erupción volcánica que no es otra que el derrame de personal profesional y técnico abandonando, desertando sus puestos de trabajo. Ese escape, migración, diáspora, por llamarlo de muchas maneras, lleva consigo una población formada y preparada. Eso es fuga de talento humano exponencial.

Cuando a lo ya añadido le incrementamos un código como el siguiente: “Búsqueda de mejores condiciones de vida”; la sumatoria es sencillamente ALERTA ROJA. En todos los sentidos, con todos los referentes posibles. En el aspecto laboral se produjo, como ya se ha señalado, un efecto tsunami. Todos huyendo hacia donde los puedan recibir. Muchos países ante el éxodo (creo que le queda de perlas este término).

El Diccionario de la Real Academia Española (2014) ya citado, con relación a éxodo refiere: Del latín tardío exodus. Salida. Masculino. Emigración de un pueblo o de una muchedumbre de personas.

Privilegiamos esta acepción porque los códigos que dieron nacimiento a esta matriz *Caso Venezuela* reportan un gran vínculo con ese desplazamiento. Ya lo reportaba el tercer informante clave. Añadimos los del cuarto informante: 188. “MIGRACIÓN”, 189. “Trabajadores venezolanos son muy buenos”, 190. “Tienen vocación/Ayudan al sistema/ Son respetuosos”, 191. “Ayudan con los clientes su educación”.

Estos aspectos se denotan de un informante que opina sobre los venezolanos que han llegado a Chile. Señala al mismo tiempo, que son muy buenos. Se refiere a la preparación y disposición para el trabajo. Además de destacar el tipo de educación que tiene. Ya que eso ayuda con los clientes.

También conviene reportar los códigos de otro informante el número 6: 213. “En la calle depende de la persona”, 214. “venezolanos en Chile.”, 215. “En trabajos, como gerente, te pedían la visa definitiva”, 216. “Problemas de papeles se tenía que buscar hacer cualquier cosa”, 217. “La parte empresarial se ha dado cuenta que el migrante venezolano ya tiene una profesión y abren nuevos campos de trabajo”, 218. “Población venezolana es mucha”, “Escasea el trabajo por el exceso de migrantes”, 219. “Disponible Urbe, urbe ir rappid”, 220. “Pagan por lo que generan, por comisiones”, 221. “**En Venezuela** trabajaba en Mamussa”, 222. “El gobierno defendía al empleado”, 223. “El gobierno subía el salario no veía que afectaba al patrono”.

Estos códigos referidos denotan la gran problemática que ya no está de fondo sino en la casa de cada familia venezolana. La diáspora y sus consecuencias. Al mismo tiempo, refleja por qué muchos se han desplazado para “buscarse la vida”, como reportaba el informante número 3.

Simultáneamente, los códigos: “Disponible Urbe, urberir rappid”, 220. “Pagan por lo que generan, por comisiones”, 221. “**En Venezuela** trabajaba en Mamussa”, 222. “El gobierno defendía al empleado”, 223. “El gobierno subía el salario no veía que afectaba al patrono”, retratan una crisis de país y de los migrantes fuera de Venezuela. Se marchó de su tierra. Aunque, trabajaba en empresa privada “Mamussa”,

las condiciones que se le imponían a esa empresa desde el gobierno, terminaron por no ser favorables a los mismos trabajadores, que eran los supuestamente protegidos.

Al mismo tiempo, denotan su visión de cómo reciben al venezolano, cómo se desempeña y los problemas que se acarrearán al momento de la migración. Llegar a un país sin papeles reglamentarios es tener que someterse a cualquier tipo de trabajo, sin amparo legal de ninguna índole. Trabajar como “Disponible Urbe, urbe ir rappit”, es decir delivery. No resulta agradable ante la cantidad de horas de trabajo que debe desempeñar para lograr subsistir.

La búsqueda desesperada de vida en espacios ajenos al propio, no es cómodo. ¿Qué deja atrás?, ¿Quiénes se quedan, quiénes se van? La familia fragmentada, desunida, aislada, distribuida a lo largo del orbe es otra de las consecuencias de la crisis interna de Venezuela. Se dejan los amigos, los pares contruidos a fuerza de trabajo y estudios. Se abandona una vida y la estabilidad que se tuvo en otros tiempos. Deja de ser un inconveniente solo del país, pues ya otras naciones han colocado cortapisas para tratar de frenar el ingreso: Las Visas.

La mayor parte de los migrantes venezolanos, en concreto 7.2 millones, han llegado a países de América Latina y el Caribe. Alrededor de esos 7.2 millones de venezolanos han huido de un país donde no se respetan los derechos humanos ni la libertad.

Como se ha venido connotando, es indiscutible que la práctica política en el país se ha degradado, envilecido, al extremo en que se pretende hacer ver que las apetencias personales y las ambiciones desmedidas de unos cuantos parecen del mayor interés para el Estado y del mayor beneficio para el pueblo. Thomas Sowell economista estadounidense afirmó que a la política se le ha desprovisto de todo contenido ético y moral por lo que su profesión y el ejercicio práctico de la misma es asumido como una vía de enriquecimiento precipitado y de ascenso social cada vez que se está en el ejercicio del poder. En Venezuela los modelos excede la normalidad.

Es probable que los requisitos para captar las grandes masas sean la palabra fácil y zalamera, la teatralidad de los gestos, la trampa sin límites, la vulgaridad y ordinariez, y el “*caradurismo*” frente al reclamo de la mayoría afectada.

La terrible demagogia y populismo son la receta de los más descarados en tiempos de elecciones que parecen eternas. Esto se ve ya reflejado en otros países del continente. Es una receta demoníaca para mantener el control y decidir el destino de una sociedad.

Ciertamente, el planeta en lo laboral gira a muchas velocidades. Quizás tantas como seres ejerciendo los mecanismos del poder. Lograr una sociedad de varias velocidades, pero en la cual convivan y sean representados en la realidad vivible los incluidos, los recluidos, los excluidos es un ideal.

Verdaderamente, vivimos en una colectividad riesgosa donde todos compartimos el trozo o slider de la sociedad de inseguridad, de conflicto. Realidad totalmente disgregada, fragmentada socialmente. La denominada “flexibilidad” solicita modelo de progreso y gestión hermanada, negociada. Conjuntamente, debe revisarse la brecha para las políticas sociales basadas en un concepto de igualdad compleja.

Simultáneamente, el modelo de ciudadanía tiene que ser mucho más participativa, dinámica, compleja y dúctil en la que se esbozan nuevas formas de

integración y de participación que superen lo salarial. Esto siempre se pide en las grandes discusiones, pero en lo interno se da un golpe, se estampa una firma y en la mesa ya no se colocan los diferentes matices, sino los que convienen al “poder de turno”. Hay que practicar un ejercicio de reflexividad con respecto a las mutaciones en la organización de lo social de manera urgente y con eficiencia.

## CAPÍTULO V

### CAVILACIONES

*“No olvides que la realidad es cambiante,  
no olvides que lo nuevo puede surgir y,  
de todos modos, va a surgir”*

*Edgar Morin (1990)*

En estos espacios de cierre se presenta de manera sucinta un recorrido por los hechos que permitieron alcanzar satisfactoriamente la intención de esta inquietud investigativa. Para finalizar se presentan los aportes generados y las inquietudes abiertas para incentivar nuevas investigaciones y abrir el debate necesario propio de un cambio de era.

La humanidad asiste a un cambio de época incorporándose a la era digital. Se produce el tránsito desde la modernidad hacia la posmodernidad. La sociedad industrial se desplaza hacia una sociedad del conocimiento la cual se percibe inmersa en una turbulencia de innovaciones tecnológicas que suceden a una velocidad sin precedentes que enmarañan, complican y simplifican nuestra manera de vivir, de comunicarnos, de amar, de disfrutar, estudiar, trabajar, de educarnos y de relacionarnos en general.

Se revisaron exhaustivamente diversas fuentes de autores destacados y especialmente investigaciones recientes de empresas consultoras de talla mundial y de organismos multilaterales. Esta tarea permitió comprender la evolución del trabajo, su transformación. Al mismo tiempo, revisar de qué trata la era digital y sus alcances para todas las esferas de la sociedad y la vida humana.

En cuanto al mundo del trabajo, se elaboró un recorrido histórico desde los

orígenes, pasando por la industrialización hasta el teletrabajo de nuestros días, exteriorizando que la automatización a nivel del planeta va en aumento desmesurado debido a innovaciones tecnológicas. Ello conlleva una demanda de formación en nuevas habilidades tanto en todas las ciencias como en los innovadores tipos de trabajo y oficios que han surgido. Así, se notan las tensiones de cambio que la era digital impuso en el siglo XXI, incluso en Venezuela.

Luego se hizo lo propio en cuanto al trabajador como protagonista, elaborando un recorrido por la historia desde su aparición hasta nuestros días, donde se da cuenta de la complejidad de su labor frente a los retos que le plantea la era digital.

Seguidamente en atención a la metódica guiada por la fenomenología y la hermenéutica, se abordó la realidad de los informantes, a través de la entrevista a profundidad. Luego, para interpretar sus perspectivas ante la transformación de su mundo laboral y sus efectos en su mundo de vida, se siguió un riguroso proceso metodológico del análisis del discurso de los informantes. Los resultados se apreciaron en varias etapas de ir y venir escudriñando los relatos.

Inicialmente emergieron tres (3) categorías preliminares, que brindaron una visión de la realidad emergente. Posteriormente, a partir del análisis, la triangulación con el equipaje teórico previo y la estructuración, se logró obtener la reconfiguración de la nueva realidad.

Cabe destacar que en estos resultados quedó evidenciada la transformación del mundo del trabajo. Estas innovaciones están vinculadas con la tecnología, la automatización y la demanda de nuevas habilidades.

Al final de este camino de pesquisas, aciertos e irrupciones de una teoría que se construye en y desde la inmediatez se perciben desvelos y preocupación a causa de la misma realidad. Esta es realmente novedosa, inédita. Han quedado expuestas causas

y consecuencias del impulso de la era digital en nuestro universo laboral, en su metamorfosis. Tales circunstancias irradian a la colectividad.

Es fundamental entender la innovación digital, ya que es un camino en el que todos nos encontramos advirtiéndole poco a poco, pero sin pausa con velocidad desde nuestras individualidades y particularidades personales. La Era Digital, es reciente para toda la humanidad. Como ya se afirmó, los paradigmas se resquebrajaron, surgieron otros que lentamente se irán verbalizando y acuñando. Como lo recordaron y afirmaron nuestros expertos informantes clave, al principio la mirada estaba puesta en la tierra como foco y empuje de la civilización, después se desplazó a la industria. En estos instantes gira con premura hacia lo virtual, lo digital. La relación significativa entre el espacio y el tiempo; o entre tiempo y espacio está cuestionada, pero avanza. La adaptación es fundamental. O nos incorporamos o no existiremos.

La automatización marca la pauta de todo en el mundo del trabajo. Surgen más preguntas que respuestas, es un primer punto para debatir, la ontología del trabajo y sus aportes.

Simultáneamente, conviene incorporar a la mesa de trabajo las teorías de aprendizaje, las inteligencias múltiples de Gardner y Goleman, la inteligencia artificial en los MOOCs (cursos masivos en línea -traducción de Massive Online Open Courses) y las novedosas tendencias en neurodidáctica.

En consecuencia, se amerita articular respuestas, evaluando los pros y los contras. Se abre la puerta obligatoriamente a la discusión sobre aspectos como lo ético, lo axiológico, lo teleológico, lo epistémico, porque están a la carta del día y cambian con mucha rapidez.

El mundo contemporáneo, como era conocido es, y al mismo tiempo, no es lo

que creíamos. Resulta una necesidad adaptarnos y aprender. La transformación va mucho más allá de la innovación tecnológica. El propio ser humano está en mutación, ante la automatización y la irrupción de la robótica. Este último aspecto lo dejamos abierto en esta investigación, pues amerita un análisis realmente inquietante para la mente y praxis humana.

## REFERENCIAS

- Albizu Eneka (1997) FLEXIBILIDAD LABORAL Y GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS.** Editores: Ariel España · Año de publicación: 1997 · País: España · Idioma: español · ISBN : 84-344-1425-2 ·
- Alonso L. E. (2007). **LA CRISIS DE LA CIUDADANÍA LABORAL.** Barcelona, Ánthropos Editorial.
- Alonso, C., Gallego, D., y Honey, P. (1994). **LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE: PROCEDIMIENTOS DE DIAGNÓSTICO Y MEJORA.** Bilbao: Mensajero.
- Ardila, R. (2011). **INTELIGENCIA. ¿QUÉ SABEMOS Y QUÉ NOS FALTA POR INVESTIGAR?.** Universidad Nacional de Colombia. . [Documento en línea] Disponible: [ttp://www.scielo.org.co/pdf/racefn/v35n134/v35n134a09.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/racefn/v35n134/v35n134a09.pdf) [Consulta: 2021, Febrero 25]
- Arias, M. (2000). **LA TRIANGULACIÓN METODOLÓGICA, SUS PRINCIPIOS, ALCANCES Y LIMITACIONES.** [Documento en línea]. Disponible en: <http://caribe.udea.edu.co/~rieenf/mar2000/Triangulacion.html> [Consulta: 2002, Febrero 10].
- Arias, R. (2020). **UNIVERSIDADES EN LA ERA DE LA DIGITALIZACIÓN.** [Documento en línea] Disponible: <https://sociedadtrespuntocero.com/2020/02/universidades-en-la-era-de-la-digitalizacion-i/> [Consulta: 2021, Febrero 25]
- Atkinson y Meager ( 1986) **THE FLEXIBLE-FIRM MODEL WAS PROPOSED IN 1984 JOHN ATKINSON OF THE INSTITUTE OF MANPOWER STUDIES. HE SUGGESTED THAT ORGANISATIONAL STRUCTURES REQUIRE INCREASED PLASTICITY** in a fluctuating market and unpredictable and competitive
- Ausubel, D. (1976). **PSICOLOGÍA EDUCACIONAL: UN ENFOQUE COGNOSCITIVO.** México: Trillas.
- Baeza, Alejandro ( 1991) **PRODUCTIVIDAD: LAS VISIONES NEOCLÁSICA Y MARXISTA INVESTIGACIÓN ECONÓMICA,** octubre-diciembre 1991, Vol. 50, No. 198 (octubre diciembre 1991), pp. 45-69 Published by: Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Stable URL: <https://www.jstor.org/stable/42842299>
- Balza, A. (2008). **EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y APRENDIZAJE. UNA HERMENEUSIS DESDE EL PENSAMIENTO COMPLEJO Y TRANSDISCIPLINARIO.** San Juan de los Morros: Fondo Editorial Intergremial APUNESR
- Barraza (2019). **EL CURRÍCULO COMO POLÍTICA DE ESTADO.** Trabajo en Educación y Sociología. UPEL. Venezuela.
- Bauman, Z (2016). **LAS REDES SOCIALES SON UNA TRAMPA /**Entrevistado

por Ricardo de Querol. Disponible:  
[https://elpais.com/cultura/2015/12/30/babelia/1451504427\\_675885.html](https://elpais.com/cultura/2015/12/30/babelia/1451504427_675885.html)

Barrio, Leticia y Ojeda, Ernesto (2006) **TRANSFORMACIONES Y CRISIS EN EL MUNDO DEL TRABAJO**. CDCH, Universidad de Carabobo.

Blachn Ribas y col. (2003) **TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES, Fundamentos** Editorial UOC 1ra edición 2003.

BID (2020). **AMÉRICA LATINA EN MOVIMIENTO. COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL**. [Documento en línea] Disponible: [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Am%C3%A9rica\\_Latina\\_en\\_movimiento\\_Competencias\\_y\\_habilidades\\_en\\_la\\_Cuarta\\_Revoluci%C3%B3n\\_Industrial\\_es.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Am%C3%A9rica_Latina_en_movimiento_Competencias_y_habilidades_en_la_Cuarta_Revoluci%C3%B3n_Industrial_es.pdf) [Consulta: 2021, febrero 25]

Birnbaum N. (1968) **LA CRISIS DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL**. Buenos Aires Argentina .

Blumer, H. (Ed.). (1962). **SOCIETY AS SYMBOLIC INTERACTION IN HUMAN BEHAVIOUR AND SOCIAL PROCESS**. Boston: Houghton Mifflin.

Bogdan, R. y Biklen, S. (1982). **QUALITATIVE RESEARCH FOR EDUCATION: AN INTRODUCTION TO THEORY AND METHODS**. Boston: Allyn and Bacon.

Buendía Eisman, L., Colás Bravo, P. y Hernández Pina, F. (1998). **MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN PSICOPEDAGOGÍA**. Madrid: Mc Graw-Hill.

Buenestado, M. (2019). **LA FORMACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO. EL CASO DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOVA**. Tesis de doctorado no publicada. Universidad de Córdoba. España.

Cabrera, M., Poza, J. y Lloret, N. (2019). **DOCENTES: MUTACIÓN O EXTINCIÓN**. Telos Nro. 112 [Revistaenlínea] Disponible: <https://telos.fundaciontelefonica.com/revista/telos-112/#contentNewspaper> [Consulta: 2021, febrero 20]

- Cáceres, Pablo **ANÁLISIS CUALITATIVO DE CONTENIDO: UNA ALTERNATIVA METODOLÓGICA ALCANZABLE**. Psicoperspectivas, vol. II, núm. 1, 2003, pp. 53-81 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar, Chile
- Calzadilla, M. E. (s.f.). **APRENDIZAJE COLABORATIVO Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN. REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN** [Revista en línea]. Disponible en
- Carr, W. y Kemmis, S. (Eds.). (1988). **TEORÍA CRÍTICA DE LA ENSEÑANZA**. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Carretero, M. (1982). **EL DESARROLLO DEL ESTILO COGNITIVO DEPENDENCIA-INDEPENDENCIA DE CAMPO. INFANCIA Y APRENDIZAJE**, 18, 65-82.
- Cassarino, C. (2003). **INSTRUCTIONAL DESIGN PRINCIPLES FOR AN ELEARNING ENVIRONMENT. A CALL FOR DEFINITIONS IN THE FIELD. THE QUARTERLY REVIEW OF DISTANCE EDUCATION**, 4 (4), 455-461.
- Casillas, M. A. (s.f.). **ASPECTOS IMPORTANTES DE LA CREATIVIDAD PARA TRABAJAR EN EL AULA**. [Documento en línea]. Disponible en <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/10/10miguel.html> [Consulta: 2003, Junio 12].
- Castells, M. (2001): **INTERNET Y LA SOCIEDAD RED**. Disponible en: [http://fcaenlinea.unam.mx/anexos/1141/1141\\_u5\\_act1.pdf](http://fcaenlinea.unam.mx/anexos/1141/1141_u5_act1.pdf). [Consulta: 15 de agosto de 2019]
- Castillo, N, y Añez, V (2018). **EL TELETRABAJO COMO ALTERNATIVA LABORAL**. Trabajo de Grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, FACES, Universidad de Carabobo. Trabajo no publicado
- Castillo, F. (2014) **LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN COMO MEDIO DE FLEXIBILIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN CIENCIAS SOCIALES**. Mención Estudio del trabajo, Universidad de Carabobo.
- CEPAL (2021). **TECNOLOGÍAS DIGITALES PARA UN NUEVO FUTURO**. [Documento en línea Disponible: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46816/1/S2000961_es.pdf) #. [Consulta: 2022, febrero 28]

<http://www.campus-oei.org/revista/deloslectores/322Calzadilla.pdf> [Consulta:2002, Diciembre 6].

Chiavenato, I. (2004). **INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN**. México: McGraw-Hill.

Cisterna, F. (2005). **CATEGORIZACIÓN Y TRIANGULACIÓN COMO PROCESOS DE VALIDACIÓN DEL CONOCIMIENTO EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**. Theoria. Vol. 14, N°1,61-71.

Collazos, C. (s.f.). **APRENDIZAJE COLABORATIVO: UN CAMBIO EN EL ROL DEL PROFESOR**. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.dcc.uchile.cl/~ccollazo/papers/roles.pdf> [Consulta: 2002, Diciembre 15].

**CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**, publicada en la Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860.

Corrales, María (2016) **CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO NOCTURNO**. Tesis Doctoral para optar al grado de Doctor Universidad de Cantabria.

Crook, C. (1998). **ORDENADORES Y APRENDIZAJE COLABORATIVO**. Madrid: MEC-Morata.

Dasten J (2014) **LA PRECARIEDAD LABORAL, MODERNIDAD Y MODERNIZACIÓN CAPITALISTA: UNA CONTRIBUCIÓN AL DEBATE DESDE AMÉRICA LATINA**, en la Revista Trabajo y sociedad *versión On line* ISSN 1514-6871, Trab. soc. no.23 Santiago del Estero.

Deloitte (2017) **TENDENCIAS GLOBALES CAPITAL HUMANO REESCRIBIENDO LAS REGLAS PARA LA ERA DIGITAL**. [Documento en línea] Disponible: <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articulos/Tendencias-Globales-en-HC-2017.html#>. [Consulta: 2020, Julio 28]

De la Garza (2013), **TRABAJO NO CLÁSICO Y FLEXIBILIDAD**, publicado en cuaderno CRH, Salvador, V 26, N 68, P 315-330. Mayo/agosto. 2013.

De la Garza T., Enrique. (2012). **LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA: MIRADAS MULTIDIMENSIONALES**. Primera edición, noviembre de 2012, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais. ISBN: 978-958-8207-58-2.

- De la Garza T., Enrique (2012) **HACIA UN CONCEPTO AMPLIADO DE TRABAJO. DEL CONCEPTO CLÁSICO AL NO CLÁSICO.** Nueva antropología vol. 25 N° 76 México.
- De la Garza, Enrique. (2011). **INTRODUCCIÓN: CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD Y ACCIÓN COLECTIVA ENTRE TRABAJADORES NO CLÁSICOS COMO PROBLEMA.** Documento en línea. Disponible en: [http://www.izt.uam.mx/sotraem/Novedades Editoriales/Trabajo No Clásico.pdf](http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/TrabajoNoClásico.pdf)
- De la Garza T., Enrique (2011). **MÁS ALLÁ DE LA FÁBRICA: LOS DESAFÍOS TEÓRICOS DEL TRABAJO NO CLÁSICO Y LA PRODUCCIÓN INMATERIAL.** Revista Nueva Sociedad No 232, marzo-abril de 2011. Documento en línea. Disponible en: <http://nuso.org/articulo/mas-alla-de-la-fabrica-los-desafios-teoricos-del-trabajo-noclasico-y-la-produccion-inmaterial/>.
- De La Garza T., Enrique (2006). **TEORÍAS SOCIALES Y ESTUDIOS DEL TRABAJO: NUEVOS ENFOQUES.** Coordinador Enrique De La Garza Toledo Universidad Autonomía Metropolitano ed. Ánthropos.
- De La Garza, T., Enrique. (2010), **LOS RETOS TEÓRICOS DE LOS ESTUDIOS DEL TRABAJO HACIA EL SIGLO XXI.** ISBN 950-9231-45-2. CLACSO, Buenos Aires.
- De la Garza T., Enrique. (2001) **EL FUTURO DEL TRABAJO. EL TRABAJO DEL FUTURO.** Buenos Aires CLACSO, Sociales [Http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102085819/1garza.pdf](http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102085819/1garza.pdf) URL R.
- De la Garza T., Enrique. (2011) <http://nuso.org/articulo/mas-alla-de-la-fabrica-los-desafios-teoricos-del-trabajo-no-clasico-y-la-produccion-inmaterial/>
- De la Garza T., Enrique. (2020) **CONFIGURACIONES PRODUCTIVAS Y CIRCULATORIAS EN LOS SERVICIOS Y TRABAJO NO CLÁSICO.** [alast.info/relet/index.php/relet/article/view/](http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/)
- Drucker, P. (1993). **LA SOCIEDAD POSCAPITALISTA.** Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Engel, F. (2014). **EL PAPEL DEL TRABAJO EN LA TRANSFORMACIÓN DEL MONO EN HOMBRE y otros textos.** Buenos Aires Argentina

- Fromm, Louis, Marcuse y otros (1975), **LA SOCIEDAD INDUSTRIAL CONTEMPORÁNEA, SIGLO XXI** editores México.
- Foucault, Michel (1998), **EL SUJETO Y EL PODER** Edición electrónica de [www.Philosophia/cl](http://www.Philosophia/cl) escuela de Filosofía Universidad ARCIS.
- Gadamer (1984). **VERDAD Y MÉTODO: FUNDAMENTOS DE UNA HERMENÉUTICA FILOSÓFICA**. Salamanca: Sígueme.
- Gálvez, T (2001). **LAS NUEVAS MODALIDADES DE EMPLEO. CEPAL –BID**. Cuaderno de Investigación N° 14. Dirección del *Trabajo*. Santiago, Dic. 2001  
Galvis, G., Vásquez, A., CAVIATIVA, Y., Ospina, P., Chaves, V., Carreño, L.,
- Galvis, P. (1998). **EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI APOYADA EN AMBIENTES INTERACTIVOS, LÚDICOS, CREATIVOS Y COLABORATIVOS**. [Documento en línea]. Disponible en: <http://phoenix.sce.fct.unl.pt/ribie/cong> [Consulta: 2002, Diciembre 15].
- García, C. (2008). **LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS Y SU HISTORIA**. Disponible [Http://www.riseu.unam.mx/documentos/acervo\\_documental/txtid009.pdf](http://www.riseu.unam.mx/documentos/acervo_documental/txtid009.pdf)
- Giddens, A. (1987) **LAS NUEVAS REGLAS DEL MÉTODO SOCIOLOGICO**. Crítica positive de las sociologias comprensivas. Buenos Aires - Madrid
- Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez, A. (Comps.). (1989). **LA ENSEÑANZA. SU TEORÍA Y SU PRÁCTICA**. Madrid: Akal.
- Goetz, J. P. y LeCompte, M. D. (1988). **ETNOGRAFÍA Y DISEÑO CUALITATIVO EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**. Madrid: Morata.
- Goncalves, N. (2020). **MODELO DIDÁCTICO PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN AL CURRÍCULO UNIVERSITARIO EN LA ERA DIGITAL**. [Tesis Doctoral, Universidad de Carabobo] Repositorio institucional de la Universidad de Carabobo <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8474>
- González, F. (1994). **ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO A LOS CRITERIOS PARA ENJUICIAR LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA**. Ensayo presentado sobre la base de una exposición realizada durante el

- Gutiérrez, L. y Denis, L. (2000). **LA ETNOGRAFÍA EN LA VISIÓN CUALITATIVA DE LA EDUCACIÓN**. *Revista Enfoques*, 1 (2) II Etapa, 51-80.
- Habermas, J. (1999) **LA TEORÍA DE LA ACCIÓN COMUNICATIVA**. [http://www.unavarra.es/puresoc/pdfs/tesis/alustiz/02B-Capítulo\\_Cuarto.pdf](http://www.unavarra.es/puresoc/pdfs/tesis/alustiz/02B-Capítulo_Cuarto.pdf)
- Hanneman, R. (2001). **INTRODUCCIÓN A LOS MÉTODOS DEL ANÁLISIS DE REDES SOCIALES**. [Documento en línea]. Disponible en: <http://wizard.ucr.edu/~rhannema/networks/text/textindex.html> [Consulta: 2008 Octubre, 12].
- Hancock y Tyler (2000). **UN/DOING GENDER AND THE AESTHETICS OF ORGANIZATIONAL PERFORMANCE**. -
- Handy, Charles.(1986) **EL FUTURO DEL TRABAJO HUMANO**  
Publicado: Barcelona, Formato: Capítulo de libro. Lenguaje: Spanish.
- Harari, Y. (2014). **SAPIENS DE ANIMALES A DIOSES BREVE HISTORIA DE LA HUMANIDAD**. Penguín Random House.
- Harari, Y. (2018). **21 LECCIONES PARA EL SIGLO XXI**. Penguín Random House.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2012). **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**. México. McGraw Hill.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2005). **PARADIGMAS Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN TIEMPOS DE CAMBIO**. Valencia: Episteme Consultores y Asociados.
- Husserl, E. (1982) **LA IDEA DE LA FENOMENOLOGÍA**. Cinco lecciones. Traducción de Manuel García Baro. Fondo de cultura económica. México, Madrid, Buenos Aires. Original Alemán: Die der Phänomenologie. Fünf Völgersungen. Edición de Paul Janssen, Felix Meiner Verlag Hamburgo, 1986.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN** (4a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Humphrey, R.H, Ashforth, B E, Diefendorff, J.M (2015), **EL LADO POSITIVO DEL TRABAJO EMOCIONAL**, Revista de comportamiento organizacional, J. Organiz. Behav. 36, 749–769 (2015) Publicado en línea el 21 de mayo de 2015 en Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002 / job.2019
- Hurtado León, I.; Toro Garrido, J. (2007). **PARADIGMAS Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN TIEMPOS DE CAMBIO**. Caracas: CEC/Los Libros de El Nacional.
- IESALC-UNESCO (2017). **LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE UN DEBATE EN DESARROLLO**. Disponible: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265533\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265533_spa) [Consulta: 2021, febrero 16]
- IESALC-UNESCO (2021). *COVID-19: su impacto en la educación superior y en los ODS*. Disponible: <https://www.iesalc.unesco.org/2021/06/01/covid-19-su-impacto-en-la-educacion-superior-y-en-los-ods/> [Consulta: 2021, diciembre 16]
- Jiménez, E. (2007). **LA HISTORIA DE LA UNIVERSIDAD EN AMÉRICA LATINA**. Disponible: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602007000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602007000100008) [Consulta: 2021, febrero 19]
- Johnson, C. (1993). **APRENDIZAJE COLABORATIVO**. [Documento en línea] Disponible en: <http://campus.gda.itesm.mx/cite> [Consulta: 2002 Diciembre, 15].
- Juan Pablo II (1981). **CARTA ENCÍCLICA LABOREM EXERCENS, del sumo Pontífice Juan Pablo II**, Librería Editrice vaticana.
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). **INVESTIGACIÓN DEL COMPORTAMIENTO. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES** (4a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Kohler y Martin (2003), **MANUAL DE LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES** 2da. edición. Publicaciones Delta
- KPMG (2018) **EL IMPACTO TECNOLÓGICO EN LAS EMPRESAS**. [Documento en línea]. Disponible <https://home.kpmg/ar/es/home/insights/2018/04/el-impacto-del-cambio-en->

*Segundo Curso de Formación de Asesores y Tutores de Investigación.*  
Maracay: Instituto Pedagógico "Rafael Alberto Escobar Lara", Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

González, F. (2000). **APUNTES ACERCA DE ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.** Trabajo no publicado, elaborado en ocasión de la Jornada de Revisión y Lectura de Trabajos Finales presentados como requisito parcial de evaluación por los participantes del Programa de Doctorado de la UPEL Maracay, cursantes de la asignatura Métodos Cualitativos de Investigación Educativa dictada por el Profesor Fredy E. González durante el Período Académico 99-1.

las-empresas.html [Consulta: 2020, mayo 14]

Leal J. (2012). **LA AUTONOMÍA DEL SUJETO INVESTIGADOR**. 3ed. Librería Virtual Ozal.

Leal, J. (2012). **LA AUTONOMÍA DEL SUJETO INVESTIGADOR Y LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**. Disponible en: [www.jleal.tk](http://www.jleal.tk). [Consulta: 2020, mayo 14]

Leiva. S. F (2020) **LA VIDA Y TRABAJO DE LA CLASE OBRERA CHOILENA**. Los trabajadores de la textil la metalúrgica Madeco entre las décadas de 1940 y 1960 . Santiago Chile

**LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN**. (2009), Caracas Venezuela.

**LEY DE UNIVERSIDADES** (1970). (Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, de 18 de septiembre de 1970). Disponible: <https://www.unimet.edu.ve/wp-content/uploads/2019/08/Ley-de-Universidades-1970.pdf>

Lucena, Héctor y otros. (1999) **EL ENFOQUE DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES Y LOS ESTUDIOS LABORALES EN LOS RETOS TEÓRICOS DE LOS ESTUDIOS DEL TRABAJO HACIA EL SIGLO XXI**. Enrique De la Garza, Edit. CLACSO, UAA Y ASDI; pp.141-156.

Lucena, Hector ( 2007) **Lo Laboral en Tiempos de Transición** Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela 1era edición abril 2007

Lucena, Hector (2009) **RELACIONES DE TRABAJO EN EL NUEVO SIGLO**

Editor, Fondo Editorial Tropykos, 2003 ; Procedencia del original, Universidad de Texas ; Digitalizado, 28 Jul. 2009 ; ISBN, 9803252860, 9789803252861

Lucena , Hector (2010) **LA TRANSFORMACION DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO**, <https://es.scribd.com/document/487896607/>

Mckinsey Global Institute (2017) **UN FUTURO QUE FUNCIONA: AUTOMATIZACIÓN, EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD.** [Documento en línea]. Disponible: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/a-future-that-works-executive-summary-spanish-mgi-march-24-2017.pdf> [Consulta: 2020, mayo 14]

ManpowerGroup (2017) **REVOLUCIÓN DE HABILIDADES.** [Documento en línea]. [http://www.manpowergroup.com.uy/wps/wcm/connect/manpowergroup/27c3ba7c-5068-4de6a188dd3dafa32c4/MG\\_Revolucion\\_de\\_Habilidades.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-27c3ba7c-5068-4de6-a188-bdd3dafa32c4-mbVKUVE](http://www.manpowergroup.com.uy/wps/wcm/connect/manpowergroup/27c3ba7c-5068-4de6a188dd3dafa32c4/MG_Revolucion_de_Habilidades.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-27c3ba7c-5068-4de6-a188-bdd3dafa32c4-mbVKUVE) [Consulta: 2020, mayo 14]

Martínez, J. (2007). **ROL DE ALUMNO: UNA CONTRIBUCIÓN AL DOCENTE EN FORMACIÓN.** Trabajo de ascenso no publicado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Caracas, Caracas.

Martínez Miguélez, M. (1991). **LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA ETNOGRÁFICA EN EDUCACIÓN. MATERIAL TEÓRICO PRÁCTICO.** Caracas: Litexa venezolana.

Martínez Miguélez, M. (1996). **COMPORTAMIENTO HUMANO: NUEVOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.** (2a. ed.). México: Trillas.

Martínez Miguélez, M. (1998). **LA INVESTIGACIÓN ETNOGRÁFICA EN EDUCACIÓN: MANUAL TEÓRICO-PRÁCTICO.** (3a. ed.). México: Trillas.

Martínez Miguélez, M. (2004). **CIENCIA Y ARTE EN LA METODOLOGÍA CUALITATIVA.** México: Trillas.

Martínez, M. (2006). **COMPORTAMIENTO HUMANO.** México. Trillas

Martínez Miguélez, M. (1997). **EL PARADIGMA EMERGENTE.** México: Trillas.

Marx, Karl (1975). **EL CAPITAL. Crítica de la Economía política.** Siglo XXI de España Editores S.A

Maza Zavala, Domingo (2012) **CRONOLOGIA DE UNA IMPLOCION. DECADA FINAL DE LA IV REPUBLICA,** <http://www.minci.gob.ve/wp->

McKernan, J. (Ed.). (1999). **INVESTIGACIÓN-ACCIÓN Y CURRÍCULUM**.  
Madrid: Morata.

Méndez A., C. E. (2001). **METODOLOGÍA. DISEÑO Y DESARROLLO DEL  
PROCESO DE INVESTIGACIÓN** (3a. ed.). Bogotá: McGraw-Hill.

Morin, E. (1999). **LA CABEZA BIEN PUESTA**. Nueva Visión. Buenos Aires.

- Morin (2004) **LA EPISTEMOLOGÍA DE LA COMPLEJIDAD**. Gazeta de Antropología, 2004, 20, artículo 02 · <http://hdl.handle.net/10481/725>.
- Morin, E. (1990). **INTRODUCCIÓN AL PENSAMIENTO COMPLEJO**. Barcelona, España: Gedisa.
- Morin, E., Ciurana, E. y Motta, R. (2002). **EDUCAR EN LA ERA PLANETARIA. EL PENSAMIENTO COMPLEJO COMO MÉTODO DE APRENDIZAJE EN EL ERROR Y LA INCERTIDUMBRE HUMANA**. UNESCO. Disponible en: [https://programa4x4-cchsur.com/wp-content/uploads/2016/11/64291196.Morin-Ciurana-Educacion-en-La-Era Planetaria-1.pdf](https://programa4x4-cchsur.com/wp-content/uploads/2016/11/64291196.Morin-Ciurana-Educacion-en-La-Era-Planetaria-1.pdf) [Consulta: 2018, marzo 12].
- Morin, E. (2004). **EPISTEMOLOGÍA DE LA COMPLEJIDAD**. [Documento en línea], Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/725> [Consulta: 2021, marzo 05].
- Morin, E. **LA TRANSDISCIPLINARIEDAD** Manifiesto. Multiversidad Mundo Real A.C. México.
- Morin, E. (1999). **LOS SIETE SABERES NECESARIOS PARA LA EDUCACIÓN DEL FUTURO**. © UNESCO
- Neffa, Julio J. y otros (2008). **TEORÍAS ECONÓMICAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO**. Análisis Institucionalistas. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.
- Neffa, Julio César (2003). **EL TRABAJO HUMANO**. Contribución al Estudio de un Valor que permanece. Grupo Editorial Lumen. Buenos Aires.
- Neffa, Julio Cesar (1999). **CRISIS Y EMERGENCIA DE NUEVOS MODELOS PRODUCTIVOS**. Lugar CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales Editorial/Editor. Buenos Aires [http:// bibliotecavirtual. clacso. org.ar/clacso/gt/20101102030206/5neffa.pdf](http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102030206/5neffa.pdf).
- Neffa, Julio César (1999). **ACTIVIDAD, TRABAJO Y EMPLEO: ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE UN TEMA EN DEBATE ORIENTACIÓN Y SOCIEDAD** - Vol. 1 Buenos Aires

Neffa, Julio Cesar (1990). **EL PROCESO DE TRABAJO Y LA ECONOMÍA DE TIEMPO**. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F.W. Taylor y H. Ford. Editorial HVMANITAS. Buenos Aires

Negroponte, N. (1995). **EL MUNDO DIGITAL**. España. Ediciones B.S.A. Nicolescu, B. (1996).

Noguera, José A. (2002). **EL CONCEPTO DE TRABAJO Y LA TEORÍA SOCIAL CRÍTICA**. PAPERS Revista de Sociología, volumen 68, Universidad Autónoma de Barcelona. España.

North, Douglas (2005), **UNDERSTANDING THE PROCESS OF ECONOMIC CHANGE**

Mc Chesney, Ariane, (2015) **EL RETORNO A LA DESECONOMIZACIÓN MARXIANA DEL TRABAJO EN LA ONTOLOGÍA CRÍTICA CONTEMPORÁNEA**. Trabajo Doctoral para optar al grado de Doctor en Antropología Social, en la Universidad Nacional de Educación Distancia.

Ochoa, P. (2012), **SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN LA PROFESIÓN MÉDICA. UN ESTUDIO IBEROAMERICANO**. Trabajo Doctoral para optar al grado de Doctor en Psicología Social en la Universidad Autónoma de Barcelona- España.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013) **REVISIÓN DE LA CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE LA SITUACIÓN EN EL EMPLEO (CISE-93), Documento 8**, 19a. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo Ginebra, 2-11 de octubre de 2013.

OIT (2013), **ANTE EL CENTENARIO DE IOT: Realidades, renovación y movimiento tripartito** Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª Reunión, 2013

OIT (2006). **CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO. MEMORIA DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 95ª reunión 2006**. Disponible en:  
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>  
[Consulta: 21 de agosto de 2019].

OIT (2011). **MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN TELETRABAJO**. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)  
[Consulta:21 de agosto de 2019].

- OIT (2019). **CAMBIO TECNOLÓGICO Y FUTURO DEL TRABAJO** [Documento en línea]. Disponible: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_734829.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_734829.pdf) [Consulta: 2020, Julio 25]
- ONU (2019). **LA ERA DE LA INTERDEPENDENCIA DIGITAL. INFORME DEL PANEL DE ALTO NIVEL DEL SECRETARIO GENERAL SOBRE LA COOPERACIÓN DIGITAL** [Documento en línea]. Disponible: <https://www.un.org/sites/www.un.org/files/uploads/files/es/HLP%20on%20Digital%20Cooperation%20Report%20Executive%20Summary%20-%20ES%20.pdf>
- Páez, J. (1999). **AMBIENTES DE APRENDIZAJE INTERACTIVOS. UN APOORTE A LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS. AGENDA ACADÉMICA**, 6, 63-69.
- PageGroup (2016). **REPORTE ANUAL Y CONTABLE**. [Página Web en línea]. Disponible: <https://www.annualreports.com/Company/pagegroup> [Consulta: 28 de junio de 2019]
- Palacios, M. (2021). **LA ECONOMÍA DIGITAL SE ACELERA EN VENEZUELA**. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.cinco8.com/periodismo/la-economia-digital-se-acelera-en-venezuela/>
- Palacios, J. y Carretero, M. (1982). **IMPLICACIONES EDUCATIVAS DE LOS ESTILOS COGNITIVOS. INFANCIA Y APRENDIZAJE**, 18, 83-106.
- Paniagua, E. (2001). **LA CREATIVIDAD Y LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES. ANÁLISIS DE DOCUMENTACIÓN**, 4, 179-191.
- Panitz, T. (s.f.) **SÍ HAY DIFERENCIA ENTRE EL PARADIGMA DEL APRENDIZAJE COOPERATIVO Y EL DEL APRENDIZAJE COLABORATIVO**. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.horizonteweb.com> [Consulta: 2002, Diciembre 15].
- Pardo Merino, A. y Ruiz Díaz, M. A. (2002). **SPSS 11. GUÍA PARA EL ANÁLISIS DE DATOS**. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Parlamento Europeo (2021). **TRANSFORMACIÓN DIGITAL: IMPORTANCIA, BENEFICIOS POLÍTICAS EUROPEAS**. [Documento en línea]. Disponible: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20210414STO02010/trans>

formacion-digital-importancia-beneficios-y-politicas- europeas [Consulta: 12 de diciembre 2021]

Penagos, J.C. (2002). **CREATIVIDAD, ASOCIACIÓN Y RUPTURA**. [Documento en línea]. Disponible en <http://homepage.mac.com/penagoscorzo/penagos2001a.pdf> [Consulta: 2003, Mayo 25].

Pórkse, B. y Maturana, H. (2004). **DEL SER AL HACER. LOS ORÍGENES DE LA BIOLOGÍA DEL CONOCER. COMUNICACIONES NORESTE**. Chile.

Psico perspectivas ISSN: 0717-7798 revista@psicoperspectivas.cl Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Chile

RAE. (2014) **DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA**, vigésima tercera edición, Madrid- España.

Raskin, J. (2001). **DISEÑO DE SISTEMAS INTERACTIVOS. LA IMPORTANCIA DE NUESTRA RELACIÓN CON LAS COMPUTADORAS** (J. E. Brito, Trad.). México: Pearson Educación. (Trabajo original publicado en 2000).

Rifkin Jeremy (1996) **EL FIN DEL TRABAJO. NUEVAS TECNOLOGÍAS CONTRA PUESTOS DE TRABAJO: EL NACIMIENTO DE UNA NUEVA ERA**. Barcelona Paidós.

Ríos, P. (1997). **LA MEDIACIÓN DEL APRENDIZAJE**. *Cuadernos UCAB*, 1, 34-40

Rodríguez, Mireya (1994) **TRABAJO Y MODERNIDAD. HACIA UN NUEVO ORDEN LABORAL**. Editorial Panapo, C.A.

Rodríguez, P. (1997). **EVALUACIÓN DE PROYECTOS Y TRIANGULACIÓN: ACERCAMIENTO METODOLÓGICO HACIA EL ENFOQUE CENTRADO EN EL ACTOR**. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.preval.org/exp6cpr.html>. [Consulta: 2002, Febrero 10].

Rojas, B. (2010). **INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. FUNDAMENTOS Y PRAXIS**. Caracas: FEDUPEL.

Rojas, G., Salas, R. y Jiménez, C. (2006). **ESTILOS DE APRENDIZAJE Y**

**ESTILOS DE PENSAMIENTO ENTRE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.** Estudios Pedagógicos, 32 (1), 49-75.

- Rojas de Escalona, B. (1999). **LA CREATIVIDAD: UN TEMA CONTROVERSIAL. INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**, 14 (2), 97-127.
- Rosenberg, M. J. (2002). **E-LEARNING: ESTRATEGIAS PARA TRANSMITIR CONOCIMIENTO EN LA ERA DIGITAL.** Bogotá: McGraw-Hill Interamericana
- Ruscio, A. M. y Amabile, T. M. (1999). **EFFECTS OF INSTRUCTIONAL STYLE ON PROBLEM-SOLVING CREATIVITY. CREATIVITY RESEARCH JOURNAL**, 12 (4), 251-266.
- Rusque, A. (2007). **DE LA DIVERSIDAD A LA UNIDAD EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.** Valencia: Vadell hermanos.
- Sandoval, R. (2017). **HILOS TEÓRICOS DEL FENÓMENO DEL SER DOCENTE DESDE LA HERMENÉUTICA CRÍTICA.** Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. [Tesis Doctoral, Universidad de Carabobo] Repositorio institucional de la Universidad de Carabobo <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/4624>
- Sartori, G. (1997). **LA SOCIEDAD TELEDIRIGIDA.** Argentina. Beazley
- Salazar, G. y Pinto, J. (2014) **HISTORIA CONTEMPORÁNEA DE CHILE III .La economía : mercados, empresarios y trabajadores .** Santiago Chile
- Sotelo, J. (2022) **NEURODIDÁCTICA Y ESTILOS DE APRENDIZAJE EN LAS AULAS: ORIENTACIONES PARA DOCENTES.** Revista Latinoamericana de Difusión Científica Volumen 4 – Número 6 ISSN 2711-0494. Disponible : <http://www.difusioncientifica.info/index.php/difusioncientifica/article/view/37/92>
- Strauss, A. y Corbin, J. (1998). **BASICS OF QUALITATIVE RESEARCH, TECHNIQUES AND PROCEDURES FOR DEVELOPING GROUNDED THEORY.** California: Thousand Oaks.
- Taylor, S. y Bogdan, R (1992). **INTRODUCCIÓN A LOS MÉTODOS CUALITATIVOS DE INVESTIGACIÓN. LA BÚSQUEDA DE SIGNIFICADOS.** Barcelona: Paidós Ibérica.
- Tobón, S. (2013). **FORMACIÓN INTEGRAL Y COMPETENCIAS. PENSAMIENTO COMPLEJO, CURRÍCULO DIDÁCTICA Y EVALUACIÓN.** Bogotá: ECOE.
- Toffler, A. (1970) **EL SHOCK DEL FUTURO.** [Libro en línea] Plaza & James

- Editores. Disponible: <http://ciudadanoaustral.org/biblioteca/06.-Alvin-Toffler-El-shock-del-futuro.pdf> [Consulta: 2020, Mayo 12]
- Toffler, A. (1980). **LA TERCERA OLA**. [Libro en línea] Ediciones Nacionales Círculo de Lectores. Disponible en: <https://cudeg.com.uy/wp-content/uploads/2017/10/La-tercera-ola.pdf>. [Consulta: 2020, Julio 28]
- Turne Jonathan ( 2007) **HUMAN EMOTIONS A SOCIOLOGICAL THEORY**,  
Edition1st Edition  
First Published2007 eBook Published25 June 2007 Pub. LocationLondon  
DOI<https://doi.org/10.4324/9780203961278>
- Tunnermann, C. (2003). **LA UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA ANTE LOS RETOS DEL SIGLO XXI**. [Libro en línea]  
Disponible:[file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/la%20universidad%20lati latinoamericana%20ante%20los%20retos%20del%20siglo%20xxi.pdf](file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/la%20universidad%20lati%20latinoamericana%20ante%20los%20retos%20del%20siglo%20xxi.pdf)  
[Consulta: 2021, febrero 19]
- UN75 (s/f). **INFLUENCIA DE LAS TECNOLOGÍAS DIGITALES**. [Documento en línea].Disponible:<https://www.un.org/es/un75/impact-digital-technologies>  
[Consulta: 2022, abril, 20]
- UNESCO (2006). **CONSTRUIR SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO**. [Documento en línea]. Disponible:<https://es.unesco.org/themes/construir-sociedades-del-conocimiento>
- UNESCO (2022). **ESTRATEGIA A PLAZO MEDIO 2022-2029**. [Documento en línea]Disponie:[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378083\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378083_spa)  
[Consulta: 2022, abril, 20]:[https://www.youtube.com/watch?v=C1WHjH\\_lo6E](https://www.youtube.com/watch?v=C1WHjH_lo6E)
- Vera, V. (2021). **TENSIONES Y REALIDADES DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS FRENTE A LA PANDEMIA COVID-19**. European Journal of Health Research, 7 (1), 1-13, doi: 10.32457/ejhr.v7i1.1396  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7815825.pdf>
- Vivas, D. A. (s.f.). **LA CREATIVIDAD EN VENEZUELA**. [Documento en línea]. Disponible en:  
<http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/10/10vivas.html>. [Consulta: 2003, Marzo 21].
- Vizcaíno, A.; Olivas, J.; Prieto, M. (s.f.) **MODELOS DEL ESTUDIANTE EN ENTORNOS DE APRENDIZAJE COLABORATIVO**. [Documento en línea]  
Disponible: <http://www.titan.infer.uclm.es> [Consulta: 2002, Diciembre 15]
- Vygotski, L. S. (1979). **EL DESARROLLO DE LOS PROCESOS PSICOLÓGICOS SUPERIORES**. Barcelona: Grijalbo

- Waldegg, G. (2002). **EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE DE LAS CIENCIAS**. *Revista Electrónica de Investigación Educativa* [Revista en línea], 4 (1) Disponible en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol4no1/contenido-waldegg.html> [Consulta: 2007, Abril 17].
- Walker, V. (2016). **EL TRABAJO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD: CONDICIONES, DIMENSIONES Y TENSIONES** Documento en línea. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982016000300105](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000300105) [Consulta: 2021, Marzo 02]
- Wharton, As (2009) **LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO EMOCIONAL**. *Rev. Annu.social*, 2009 (35), 147-165
- Witz, Anne, Warhurst, Chris y Nickson Dennis (2003) **THE LABOR OF AESTHETICS AND THE AESTHETICS OF ORGANIZATION** articles. University of Leicester, UK
- Witkin, H. A. (1979). **ESTILOS COGNOSCITIVOS A TRAVÉS DE LAS CULTURAS**. En G. F. Finley y G. Marín (Comp.). *Avances en psicología contemporánea*. México: Trillas.
- Yániz, C. y Villardón, L. (2002a). **ESTILOS DE APRENDIZAJE: DIMENSIONES GENERALES Y DIMENSIONES ESPECÍFICAS DE CADA ESTILO** [Documento en línea]. Tarragona: 2º Congreso Internacional Docencia Universitaria Innovación. Disponible en: <http://cidui.upc.es> [Consulta: 2003, Agosto 24].
- Zabalza, M. (2019). **SER PROFESOR UNIVERSITARIO EN EL SIGLO XXI. VII Simposio Internacional de Docencia Universitaria**. México. Disponible: <https>
- Zambrano, Carlos y otros (2005) **EDUCACIÓN, TRABAJO Y SOCIEDAD**. Cuaderno N° 2 series transcomplejos, edición con revisión previa del Ciset-Faces UC.
- Zañartu, L. M. (2002). **APRENDIZAJE COLABORATIVO: UNA NUEVA FORMACIÓN DE DIÁLOGO INTERPERSONAL Y EN RED**.

**COMUNICAR** [Revista en línea], 18. Disponible en:  
<http://www.2uhu.es/comunicar/revista> [Consulta: 2002, Diciembre 16].

Valles (1999). **TÉCNICAS CUALITATIVAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL**.  
Madrid: Sínt

## ANEXOS

**DR. Enrique La Garza Toledo** (experto)

Informante número 1. Entrevista a experto.

Fecha de la entrevista: 14 de Diciembre de 2019

**F.R:** Yo necesito que usted me comente, desde su perspectiva personal y experiencia como experto en el campo laboral, cuáles son los elementos que caracterizan el trabajo clásico y el trabajo no clásico como fuente generadora de la nueva visión sobre el hecho social.

**Dr. Enrique La Garza Toledo:** Es una pregunta muy importante el trabajo en términos en tiempos modernos en el siglo XIX, es importante no sólo en la economía política sino también en la importancia del proceso de trabajo. Se relaciona con la valorización y van a aparecer dos categorías las cuales van a ser retomadas, por ejemplo, el control sobre el proceso del trabajo, una categoría directamente económica si no es la actividad de transformar en concreto una materia prima en un producto, era el momento de avances de la revolución industrial.

Y a partir de ahí Fallot, unos de los famosos precursores y de allí la sociología se interesó mucho por el trabajo industrial, y era lógico porque la gran transformación en la forma de trabajar que lo había reiniciado en la revolución industrial y entonces la revolución industrial fue la creadora del concepto de fábrica, es decir la fábrica no es solamente reproductora de objetos materiales, por ejemplo un refrigerador, un automóvil sino que la fábrica capitaliza trabajo salarial, es una reunión de los dueños con los gerentes e instalaciones a través de pago como trabajo asalariado, se trata de una producción de añadido para diferenciarlos de formas productivas anteriores, donde eran las herramientas sencillas.

Estas máquinas de la revolución industrial se movían ya no principalmente con la fuerza del obrero, sino con la calidad de agua hidráulica, la fuerza hidráulica y sobre todo la máquina de vapor que fue fundamental en el inicio de la revolución industrial. entonces la máquina con la presión de vapor impulsaba el movimiento, en donde

máquinas diversas y el trabajador se vuelve un apéndice de la máquina. Ese es el trabajo clásico.

El trabajo clásico es un trabajo donde el producto material está claramente diferenciado de quién lo produce, es decir si se produce automóvil sale de la fábrica de automóvil y siguen existiendo el automóvil.

Entonces este tipo de material que se utilizan en fábrica y utilizan fuerzas motrices como la caída de agua, el vapor y posiblemente la electricidad y otras formas, de tal manera que éstos se vuelven el paradigma de la transformación de trabajo y ahí estuvieron involucrados todos los más importantes de las ciencias sociales, en el caso de la sociología pues Marc, Weber. Lo que parecía como el futuro de la moneda el trabajo material de tipo industrial o el tipo fabril la otra parte el trabajo estaba en un espacio delimitado a las paredes de la fábrica, limitaba el lugar donde se produce, diferenciado de lugar de esparcimiento de la familia.

Bueno entonces casi toda la teorización empírica acerca del trabajo durante más de un siglo me refiero hasta segunda mitad del siglo XX, estuvo muy centrada en la evolución a esta transformación qué significó la revolución industrial. A finales del siglo XIX agregándole la propuesta de Federico Taylor y del señor Henry Ford, es decir la descomposición minuciosa de trabajo en tiempo y los movimientos que no estaban claramente establecidos con la Revolución Industrial.

Henry Ford introduce la cadena de montaje, es decir los obreros ya no deben moverse, sino están pasando los objetos van a ensamblar en frente de ellos con las operaciones sencillas, calificadas, pasa el tiempo y la experiencia japonesa que se inicia muy incipientemente hacia los años 50 cuestiona de esta manera la teoría fordista de trabajo y lo que plantea es una reeducación de tarea, la polivalencia, la movilidad externa del trabajador, porque anteriormente se pensaba que la movilidad del trabajador era pérdida de tiempo, entonces aquí ya se plantea y se habla de nuevas formas como círculos de calidad, células de producción, Justo a tiempo y entonces esto se le llamó el Toyotismo.

El Toyotismo se inicia en los 50 con la Toyota pero al principio no se expandió mucho sino que fue hasta fines de los 70 comienzo los 80, todavía estamos allí hablando de un salto adelante, estamos hablando de la producción industrial en este mismo camino viene la automatización, y está dirigida a la industria pero no a los servicios, aparecen los primeros robots, la introducción de la computadora en los procesos productivos para compilar los trabajos no solo de una sola máquina, sino de un área y a veces de una planta, esto bien definido a la industria .

De tal manera que la industria seguía siendo el eje de la prioridad de los que nos dedicamos al trabajo, cuando el mundo ya había tenido una transformación desde los años 50 y 60, me estoy refiriendo a que el mundo capitalista al principio tuvo un desarrollo industrial muy importante y a partir de los 60 da un giro hacia los servicios, cosa que al inicio .de la revolución industrial no pasaba.

Los servicios, se volvieron cada vez más importantes alcanzando desde hace tiempo a la industria, no quiere decir que la industria no tenga importancia, pero el plato fuerte de casi todas las economías incluyendo la más desarrollada Estados Unidos Japón Corea del Sur cualquiera que se nombre, Francia y no se diga los países menos desarrollados, son los servicios. y los servicios pues habían sido relativamente marginados sin la teorización de los que estudian el trabajo, pensando como en el siglo XIX, que el futuro era la industria., y entonces eso cambió con mucho retraso, en los ochenta todavía seguía pensándose en robots para la industria , la computadora se introduce en el proceso productivo e industrial es decir todavía está muy fija la idea entre los pensadores e investigadores de que es la industria el eje de toda la economía cuando ya eran los servicios y entonces en el año 80 exactamente.

Hay una investigadora norteamericana que se apellida Hochschild que edita un libro, podemos decir fundacional, el trabajo emocional, ella estudia servicio en especial la sobrecarga en aviones de pasajeros, no es estudiar aviones, su tecnología, si no, estudia en particular el trabajo que hacen las sobrecarga, entonces en esta investigación introducen elementos que no se introducía en estudio del trabajo, cómo es que, entre el

pasajero y la sobrecarga había una interrelación cosa que en la fábrica no sucede, porque el pasajero es el consumidor y en la fábrica el consumidor no participa dentro de la fábrica.

Entonces se puede decir que el proceso en los servicios donde consumir está dentro del propio proceso de trabajo y por lo tanto el concepto trabajo en él simplemente la relación obrero patronal nada más, sino que hay un tercero que es el consumidor, pero qué entonces, ¿qué relación se establece entre el trabajador y consumidor? como se trata de un servicio, este servicio muchas veces no tiene un carácter material por ejemplo, el buen trato que recibe el pasajeros por la sobrecarga es decir no es lo mismo que comprar un bolso o un refresco entonces hay algo que no se puede tocar dirían los economistas, que algunos han llamado una relación no material de interacción donde esta relación de interacción crea mucho los símbolos, sí hay una buena sonrisa si soy amable, sí tú crees que estoy siendo amable y como me contestas es una interacción, entre dos, donde el pasajero no es el empleador de sobrecargos y si no, su consumidor cosa que no se presenta en la relación tradicional, estoy hablando del año 80 de siglo XX donde otros hablan de trabajo estético y otros hablan del trabajo cognitivo y lo más reciente hablan del trabajo moral.

De tal manera que el tratamiento, los servicios se volvió cada vez más interesante viendo sobre todo la interacción entre el que presta el trabajador de servicio, como el consumidor en la seguridad social si lo ha hecho bien, en la escuela sería el alumno, hay muchos actores ahí, el enfermo en los hospitales donde no es un trabajo industrial es un trabajo de servicio donde la interacción y el trato que se da entre que recibe el servicio y el que lo está prestando es muy importante si, entonces ahí si se escudriña, podríamos decir algunos que llegan a pensar que en muchos de los servicios el consumidor, el cliente, el estudiante, espectador de una obra de teatro, no es simplemente pasivo, está recibiendo sino que es interactivo en la acción y que muchas veces tiene que hacer algo de trabajo para recibir su propio servicio, por ejemplo cuando compramos un boleto de avión por internet, nosotros no somos empleados de

la compañía de aviación, somos consumidores y entonces la compañía de aviones diseña su sistema de informático de tal manera que nos va guiado para ir a adquirir el boleto por internet que se autoricen subsistema en informática, pero somos nosotros que debemos hacer la suscripciones y a veces batallar bien las instrucciones entonces, nos ponemos en contacto con empleado para que entonces resuelva el problema .

El consumidor en esos servicios se vuelve también un trabajador pero no asalariado por supuesto y entonces es una alteración muy grande con relación a la producción industrial por qué la producción industrial que produce automóvil no necesita más que el consumidor gastar su dinero, en el hospital en el caso del hospital que paciente tiene que respirar pero no moverse, o le dicen usted no se mueva o que respire ahí lo tiene que hacer, ahí se altera mucho el carácter del trabajo lo interesante es como yo le decía la mayor parte de producto interno bruto del mundo es en este tipo de actividades no en las viejas actividades cruciales.

Y esa sigue existiendo y van a seguir existiendo nosotros seguimos consumiendo carne, pollo, no se puede evitar, pero consumo principal sería el consumo de servicio, entonces hay una Revolución, podríamos decir lo que antes parecía una relación entre los obreros patrono, ahora aparece relación entre tres ¿Entonces qué papel tiene el consumidor, el cliente cuando está participando en la generación de servicio?

Entonces puede tener colaboración con el empleado, pero a veces también puede ser de conflicto y puede haber porque considera que nos está prestando bienes y servicios puede ser controlador y emprender una pequeña demanda para que el trabajador siga cumpliendo con su trabajo. A veces la relación puede ser cordial de tal manera que las relaciones obrero-patronales se vuelve una relación entre tres, pero uno de ellos no es ni obrero ni patrono, sino que es consumidor.

Entonces le da mucha riqueza a los análisis porque también le ha permitido a los estudios de trabajo fijarse en teorías más amplias acerca de relaciones sociales, en estos estudios nuevos, de manera que con él sólo trabajo social aparece problema de cómo se construye el significado en la propia interacción si es acuerdo o desacuerdo.

Entonces se crea una Revolución en el pensamiento acerca de cómo analizar el trabajo, pero eso tiene su reborde hacia la industria, porque de hecho en la industria, nunca fue el trabajo industrial puramente físico o mecánico, había interacciones entre los trabajadores con los supervisores Y entonces ahí algo de la interacción también se dan en el trabajo industrial.

**FR:** ¿Sólo será una manera más comprometida una relación más ya más explícita?

Sí, sobre todo más subordinada, de cualquier manera, los trabajadores más dependientes si no cumple las instrucciones de los mandos, pueden sufrir sanciones y los clientes no son dependientes de la compañía, de los trabajadores y pueden obedecer o no ciertos tipos de reglas y no lo pueden echar por decirlo así.

**FR:** Volviendo un poco, dentro del marco, que me corresponde la parte de Venezuela. Allí se vive una situación un tanto atípica que se ha prolongado en el tiempo, la situación laboral, es bien difícil, la población ha tenido que ser más emprendedora y han surgido distintas formas de trabajo que han surgido y han desaparecido en corto tiempo de acuerdo a las circunstancias que se van presentando en el país por ejemplo, hay control de cambio de dólares y le daban cupo a los tarjetahabientes y surgió el trabajo como raspacupos, son trabajos que surgen y desaparecen con rapidez, pero quería preguntarle en función de eso ¿cómo ve usted que esta nueva visión del nuevo trabajo impartan el hecho social en Venezuela, Qué opina usted sobre ello.?

**EGT:** Fíjese, que lo podemos abordar por el lado de trabajo típico capitalista y de trabajo no clásicos de servicio, pero yo seguía insistiendo en que empresa capitalista tipo los bancos, o las de telecomunicaciones pero lo interesante de caso, qué concepto de trabajo de trabajo no clásico, fácilmente lo hemos dicho muchas veces, se puede extenderse hacia productores que no son capitalistas, que trabajan por su cuenta por ejemplo en la venta de la calle, donde a veces es el trabajador el propietario del pequeño negocio y trabaja con su familia, lo que hacen comida en la calle, tiene un pequeño carrito para preparar salchicha, es decir el trabajo por su cuenta puede ser fácilmente analizado como trabajo no clásico y mucho de lo que consideró que se

consideran trabajos informales Incluso el trabajo a domicilio que también puede ser analizado así, no es requisito para el trabajo no clásicos que sea una relación capital trabajo, puede ser independiente o puede ser trabajo con la familia,

Entonces ahí en esos sectores las microempresas, hay un porcentaje sumamente elevado de servicio, es decir la mayor parte de las empresas son de servicio, no son manufacturera, claro también hay otro tipo de negocio como un carpintero, pero casi todas son de servicio, de tal manera que indica mucha interacción con los clientes de manera personalizada cara a cara, y se puede aplicar perfectamente, hay un tipo de trabajador aquí en el metro en la Ciudad de México que se mete en los vagones a vender cualquier cosita esto poseen mucha interacción con mucha gente, en los vagones red metro y tiene que cuidarse de los operativos policiacos de tal manera que se aplica lo que le decía la interacción con añadido que aquí las interacciones cuando se dan en el espacio público, no se interactúa solo con el cliente , sino con muchos que no necesariamente está interesado en el producto que está ofreciendo, por ejemplo que está en el metro algunos estar interesado en comprar bolígrafo o algún CD, pero otros no está interesados en comprar nada y a veces se siente molesto de que ellos tiene megáfono y hacen ruidos, entonces hace una interacción con otros que no está interesado en lo que se está generando está venta, o entonces hace más complicado el análisis, es lo mismo la venta en la calle la venta ambulante, está aquí llega comprar el que vende pequeño comerciante y el que va a comprar pero luego tenemos los vecinos que se quejan porque deja mucha basura o a veces le combinan con venta de drogas entonces están los vecinos que está no están interesado en la compra venta de lo que allí se está ofreciendo, pero también están metiéndose, lo mismo pasa con el taxista tienes un cliente que lo va a transportar pero puede enfrentar a automovilistas si chocan, a un agente de tránsito que no es un agente laboralista pero regula el tráfico y la velocidad y entonces eso interfiere en el trabajo, de tal manera que el trabajo en el espacio público es de lo más complejo, porque intervienen muchos actores y allí

podemos aplicar a taxista, los que manejan microbuses, ahora que están de moda las urbes digamos que ha mostrado grandes potencialidades.

**FR:** Desde la perspectiva teórica ¿cómo ve usted el trabajo no clásico en Venezuela?

**EGT:** Bueno, lo que puedo decirte de la realidad, hay una parte que se realiza en la calle qué se puede aplicar lo que le estaba diciendo hace rato ahí en la calle hay gente que vende o bien ofrece unos pequeños productos al que va pasando, en eso no veo gran diferencia.

También están los clásico de empresa más grande, en el caso de Venezuela uno tiene que analizar cómo se comportan las empresas privadas y cuando se trata de empresas públicas, no se puede negar el trabajo no clásico en la pública, no sé cuál es la política del gobierno de Venezuela acerca de las relaciones con los trabajadores y las relaciones con los consumidores, y entonces de ahí hay que introducir las cuestiones específicas de cada país donde algunos países, las empresas públicas pareciera como si fueran empresa privada que buscas ganancia y otros casos no es así, poder proporcionar a la población sobre toda la gente más pobre algunos bienes y servicios aunque no tenga ganancia ahí la situación puede cambiar.

**Dr. Rolando Smith. Entrevista ( Experto) 12 de julio de 2.018**

Profesor Universitario Universidad de Carabobo. Profesor de la Cátedra Relaciones laborales, del doctorado en Cs. Sociales mención estudios del trabajo.

**F.R:** Necesito que Ud. me comente desde su perspectiva personal y experiencia como experto en el campo laboral, ¿cuáles son los elementos que caracterizan al trabajo clásico y al trabajo no clásico, como fuentes generadoras de nuevas visiones sobre el hecho social en Venezuela?

**R.S.:** Yo pienso que lo primero que tenemos que precisar es el concepto de trabajo y distinguir dentro del concepto del trabajo el tema de empleo, cuando convencionalmente la literatura de la sociología del trabajo, teniendo como referente el marco jurídico, tiende relacionarse en el tema del empleo al trabajo y efectivamente no todo trabajo es un empleo.

Por consiguiente, la pregunta clásica qué te habría que hacer si estamos hablando de empleo clásico y empleo no clásico o del trabajo clásico y trabajo no clásico, esa es una distinción importante para poder dar las explicaciones y el análisis correspondiente.

En principio el trabajo es una actividad fundamentalmente humana es decir tiene un contenido profundamente cultural y antropológico, es una visión que permite suponer la existencia de un conjunto de propiedades intelectuales, físicas con capacidad para actuar sobre la naturaleza y poderla transformar. Esa actividad humana que requiere de la capacidad cognitiva asociada a la existencia producto de trabajo como son su medio de trabajo permite actuar sobre la naturaleza y puede tener como consecuencia de eso los medios necesarios para la subsistencia, es decir vamos a entender por trabajo todo tipo de propósito para satisfacer necesidades.

Ese proceso históricamente es y está totalmente diferenciado, ¿porque está diferenciado? bueno, porque en el desarrollo del hombre el tema contemporáneo,

asocia tratado de satisfacer necesidades este proceso históricamente es y está totalmente diferenciado porque está diferenciado' bueno porque en el desarrollo del hombre el tema contemporáneo asocia el tema de trabajo en los temas de separación, entre la fuerza de trabajo y los medios de trabajo.

Entonces, el término de la sociedad contemporánea, lo que el hombre vende en una relación de trabajo no es el trabajo, sino su fuerza de trabajo y sí vende su fuerza de trabajo es porque alguien es el dueño de los de los medios de trabajo, es decir el trabajo humano históricamente acumulado y expresado a través de los medios de trabajo, y por esa vía es importante distinguir el trabajo específico, que requiere que refiere a la existencia de este tipo de trabajo llamado empleo y el trabajo genérico, como toda actividad abstracta, que permite una sociedad satisfacer las necesidades, utilizando para ello su fuerza física intelectuales utilizando para ello los medios.

Esa primera descripción es importante, es decir trata de distinguir lo que es el trabajo del empleo, más aún recientemente incluso, no se habla de la sociología del trabajo, se habla la sociología del empleo, entre otras razones porque estudios empíricos recientes han demostrado que hay personas que no le gustan el trabajo, pero está muy satisfecho con el empleo, y hay gente que probablemente le gusta el trabajo pero no de empleo que disponen, por lo tanto hay una distinción entre trabajo y empleo, no es lo mismo estar en situación de trabajo en situación de empleados.

Cuando uno habla en la literatura convencional acerca de sistema de relaciones de trabajo, cuando se alude a la existencia de actores es porque ellos son dueños de una parte de trabajo, que es su fuerza de trabajo, por consiguiente esa fuerza de trabajo se relaciona en el contexto el sistema productivo con un conjunto de dueño y establece una relación de trabajo entre capital y trabajo, de tal manera que se relación entre capital y trabajo es la relación entre los dueños de los medios y los dueños de la fuerza de trabajo.

Con lo cual entonces, uno puede decir que cuando se habla esa relación de trabajo en términos clásicos, uno está hablando que esa relación está intermediada entre la fuerza

de trabajo a cambio de un salario, de manera tal que cuando se habla de trabajo clásico, se está hablando de trabajo asalariado y cuando se habla de trabajo no clásico, se está hablando de tipo de actividad que está fuera de los cánones correspondientes de la salarización, que puede ser que la compensación viene determinada por otro tipo de acciones, bien sea por qué se trata de trabajo por cuenta propia o derivada situaciones de flexibilidad con la cual se desdibuja el concepto estrictamente laboral para dar una connotación mercantil, de servicio donde la fuerza de trabajo no es una mercancía sino que es un medio en el cual puede ejercer su actividad destinada a producir bienes y servicio para él o para otra persona .

Estos son los elementos previos que hay que tratar de definir, por otro lado de trabajo cuando uno lo observa históricamente, tienen distintas connotaciones, por ejemplo para los griegos el trabajo doméstico, trabajo agrícola, era una condición básica destinada los esclavos, con lo cual había una situación entre trabajo intelectual y trabajo de la contemplación, el trabajo político y el trabajo físico, cuando los griegos hablan del desprecio al trabajo, se habla del desprecio al trabajo físico y le dan distintas connotaciones desde el punto de vista lingüístico y esa misma situación se mantiene tiempo, hoy en las sociedades, no es lo mismo hablar de trabajo que habla del empleo, de hecho en idioma anglosajón por ejemplo, distinguen lo que es labor de Word, los italianos van un poquito más allá, no es lo mismo labore que trabo o trabajo, esos elementos son importantes a la hora de definir de qué estamos hablando en término de tu tesis por ejemplo, cuando hablando de trabajo clásico, entendido como empleo subordinado asalariar y cuando hablamos de un trabajo no clásico, cualquier tipo de acción intermediada por mecanismos de flexibilización, regularización en la cual esa relación de trabajo no está intermediación por un salario, sino por un contrato de servicios, ese elemento es importante distinguir, distinguir trabajo de empleo en lo más importante, y cito :“ todo tipo de actividad humana, cuyo propósito es la búsqueda de recursos monetarios para satisfacer necesidades, tiene nombre y apellido se llama

empleo”. Cita para esto, te recomiendo el libro de Julio Cesar Neffa, que se llama El Trabajo Humano.

Por otro lado el trabajo, en términos de la sociedad contemporáneo involucra la existencia de conjunto de valores asociados, como elemento valorativos ético, de esta manera el trabajo se convierte una actividad útil, por consiguiente necesaria para la actividad socialmente apreciable, virtuosa para el fortalecimiento de la sociedad moderna es y tiene una connotación de responsabilidad y genera como todo tipo de acción humana, derechos humanos, el trabajo está asociado el derecho a la formación, el derecho al empleo, el derecho a un salario justo, el derecho a la asociación, derecho a la salud laboral, derecho al diálogo socio laboral, incluso, hoy cuando se habla del trabajo, se dice que el trabajo deber ser digno y esa dignidad viene porque el empleo sea de calidad bien remunerado, dentro de los derechos humanos, si la construcción de los derechos humanos es la protección del trabajo asalariado, subordinado, es la protección y el derecho que tenga los ingresos necesarios por supuesto todo tipo de acción que vaya en detrimento del concepto básico de trabajo decente, trabajo cuya connotación tenga una condición de empleabilidad, entonces nosotros estamos hablando de la existencia del trabajo no clásico.

Creo que esa distinción es importante para tu tesis, para que puedas distinguir una categoría de otra, para poder distinguir la categoría de otra por ejemplo trabajo desde punto de vista cultural o desde punto de vista multidisciplinario, como tú por ejemplo observa el trabajo punto de vista de trabajo económico el trabajo es una conjunción de factores de factores que permiten la generación de riquezas, el trabajo es el único productor de riqueza, está hablando del trabajo el capital del trabajo, el trabajo de la fuerza del trabajo, es decir, factores que se intercambian para producción de bienes y servicios en la sociedad, esa connotación que una capital trabajo y tierra, en la construcción de la riqueza, es lo que permite la conformación de las riquezas, en las naciones.

Por otro lado, el trabajo como factor empleo, requiere una compensación, así como capital recibe beneficios derivados de su condición de inversión, es el retorno del salario, que se convierte en el retorno del trabajo, es la construcción económica de trabajo, generador de actividades que generan rentas, esas rentas las utilizaban las familias para ir al mercado a comprar bienes y servicios, esa relación en el mercado es lo que le permite a él, tener por la vía del salario satisfacer sus necesidades y el estado en términos generales protege ese tipo de acciones, qué protege la acción de trabajo clásicos para tratar de evitar que los factores económicos, no le afecten a ese individuo, lo protege.

Por otro lado, en las sociedades culturalmente establecida, el trabajo como valor social útil, necesario para la consolidación del estándar y la consolidación de la vida familiar, se le da una connotación no solamente utilidad, como mecanismo para la formación de la gente, para la conformación de su ciudadanía si no también involucra la existencia de derechos a la ciudadanía, y esos derecho permanecen asociados a los contratos que se establecen entre los distintos factores, es la connotación de trabajo asalariado clásico, que tiene sus directes cuando se escapa de las esferas de las de relaciones clásicas laborales y entra en una nueva relación de carácter no subordinado contenido totalmente injusto, es un poco el escenario para que lo observemos.

**F.R.:** ¿en cuanto al Trabajo No clásicos, qué opinión tiene?

**R.S.:** Al principio ¿qué es lo que uno observa? Uno observa que el concepto clásico del trabajo desarrollado a partir de la industrialización, comienza a tener distintas connotaciones, y transformaciones, estas transformaciones se ven en el campo de la división del trabajo, así por ejemplo trabajo fragmentado, construir en la industrialización por tareas, hoy está haciendo sustituido por la vía de las competencias, lo que quiere decir que ahora el individuo no es una sumatoria de tareas que se articulan en la división del trabajo, sino que el trabajo ha tenido una transformación en su concepción, en su relación con el entorno económico .

De tal manera , que la el trabajo se convierte en poseedor una competencia que su capital humano, con capacidad de ser transferido en una relación un ganar-ganar con el dueño del capital con lo cual, ha dejado de ser un trabajo profundamente asalariado clásico, de explotación mercantil a tener una connotación totalmente distinta, en otras palabras, el trabajo tiene distinta connotaciones, con lo cual se puede decir, en términos prácticos, el empleo clásico tradicional asalariado, en la medida que las competencias de la gente va aumentando en el tiempo, es poseedor de un capital humano que se emplean la relación laboral y tiene una connotación totalmente distinto, a él se le pagas lo que conoce, por lo que sabe en potencial, una concepción totalmente distinta de trabajo clásico.

Hoy a la altura de las transformaciones científicas y tecnológicas, eso se observar de manera mucho más importantes, por ejemplo el mercado de trabajo se ha transformado, porque la sociedad se ha transformado, una sociedad que al principio de la industrialización tenía una fuerte connotación agrícola, baja participación industrial y de servicio, hoy tenemos una sociedad totalmente distinta, una sociedad de servicio con proceso de automatización industrial y con poca aplicación de fuerza de trabajo en la producción de bienes de alimentación y de trabajo agrícola, esa transformación obviamente han transformado la calificación del empleo.

Hoy el empleo se coloca más en el área de servicio, que en el área de la producción industrial y es a su vez mejor condición, que la condición agrícola, se ha creado una sociedad de servicio, de conocimiento y lo ha transformado, porque se ha transformado el proceso de trabajo. ¿Por qué se ha transformado el proceso de trabajo? Porque el proceso del trabajo es una relación entre maestros y aprendices, que conjuntamente con unos oficiales de producción, trabajan para un mercado por demanda.

Sin embargo, la industrialización dividió el trabajo y lo fragmentó, y eso trajo una relación totalmente distinta, una relación organizacional mucho más compleja.

Hoy producto de la reducción de los medios de trabajo, de la ciencia y la tecnología, aplicada la inversión científica tecnológica hace que el trabajador tenga una

connotación en el proceso de trabajo totalmente distinta, hay que ver cuáles son las nuevas opciones de oficios que se han creado como consecuencia de transformación científica tecnológica es decir, en trabajo del futuro diríamos en nuestras palabras, mientras el trabajo clásico estaba sentado una relación, proceso productivo hoy proceso de trabajo es totalmente distinto, estás en una relación donde probablemente se privilegia los procesos relacionados con el servicio a personas con la generación de nuevos ciclos de trabajo, o lo que se llaman los procesos de automatización, al proceso profundamente industrial nueva forma de producción lleva articuladas, forma de concebir el trabajo, un nuevo trabajador puede ser un nuevo operador, por ejemplo; Amazon tiene edificio completo para distribuir la demanda global de bienes que se demanda que son producidos globalmente es una empresa de servicios, todas las cosas se producen distintas factorías y sin embargo llega un momento en qué se distribuye, y eso está totalmente automatizado, ahí No opera la fuerza de trabajo como tal, sino el vigilante, el cual permite saber si el proceso se interrumpió o no se interrumpió, no participa la mano de obra, participa la inteligencia organizacional puesta al servicio del proceso de distribución de bienes, y así sucesivamente, este nuevo proceso tiene una connotación distinta al operador de una máquina del siglo XIX, es distinta a la presencia de un operador de Amazon, adicionalmente a eso, la evolución de los oficios, hace que aparezcan nuevas modalidades de trabajo por ejemplo el trabajo distancia o virtual, el trabajo no presencial, el trabajo que se articula en términos familiares, probablemente se requieran espacios más vitalizados, una presencia mucho más difusa de la gente, eso hace que los contratos de trabajo sean totalmente distinto, esa nueva connotación de trabajo, es llamado trabajo no clásico trabajo, aquello que no está sometido a las reglas regulatorias de trabajo tradicional, por ejemplo la Ley Orgánica de Trabajo, nuestro no previene el trabajo distancia, no lo regula, si no lo regula ¿quiere decir que no existe? Claro que sí existe, lo que no existe es la normativa, porque nunca la desarrollaron.

Por otro lado, en la medida en que el trabajo en término general se desvanece su concepto de asalariado, hay una tesis que hay “La degradación de mundo salarial”, cuando hay nuevas modalidades de trabajos, quiere decir que hay un nuevo trabajo y este nuevo trabajo tiene distintas connotaciones, por eso ahí se habla de los derechos la ciudadanía laboral, el trabajo no solamente está protegiendo al trabajo dependiente si no hay trabajo por cuenta propia y a distintas modalidades de inserción al trabajo, entonces lo derecho al trabajo son derechos de ciudadanía, todos los derechos tenemos salario, que la sociedad se automatizó y derivó en situación de desempleo, entonces habrá que cobrar un impuesto a los robots para que un presidente para ser distribuidos la gente que fue desplazada por esto robots, como se está planteando en Europa, para ser distribuido entre la gente que fue desplazada, todo eso está planteado.

Yo te recomiendo, el último texto que estas cosas están creciendo se acaba de discutir en el mes de junio en la OIT, el derecho a disfrutar como ciudadano laboral, de los beneficios de la producción.

**F.R:** ¿A pasar el tiempo, lo no clásico, pasará a ser clásico?

**R.S:** Es que lo clásico denota una esfera histórica de forma de concepción del trabajo, si se habla del clásico, para intentar suponer una suerte de articulación, que dio origen a unas determinadas expectativas en la construcción del concepto del trabajo, me explico, cuando crece la industrialización el primer golpe certero se le da al trabajo artesanal y el trabajo familiar, por primera vez se separa al hombre de la familia y de su contexto de producción, y el hombre comienza a ser libre, en otras palabra, la producción industrial liberó al hombre del yugo de la familia y del trabajo artesanal, y lo convirtió en hombre libre, dada la condición básica para ser asalariado ósea libre, libre de contratar, entonces separó la vida privada de la vida pública cuando el trabajo. En otras palabras, cuando el trabajo lo hago público, lo convierten empleo, eso quieres decir que había otro tipo de trabajo, el del artista, el de ama de casa, es decir, todo tipo de actividad que implica un esfuerzo destinado a producir bienes y servicios con

capacidad de satisfacer necesidades propias de él, eso es trabajo, pero trabajo clásico es cuando ese trabajo es libre, visible, que está ahí, que esta relacionando un mercado, le permite como consecuencia del desarrollo de las fuerzas sociales y comparar derechos laborales ,que son incorporados como derechos de los ciudadanos , por ejemplo; el derecho horario de trabajo, el derecho a la seguridad social, todo esos son el resultado de las labores de los actores laborales reivindicando sus derechos laborales, no son concesiones graciosas del sistema, son las consecuencias de las luchas de los trabajadores en la conformación de su estatus de vida.

**F.R.:** Hábleme un poco de los actores sociales implicados en Venezuela.

**R.S.:** Diría lo siguiente, al principio, nosotros somos 30 millones de personas, de las cuales 14.500.000 son parte de la población económicamente activa, de esos 14.500.000, solamente la mitad tiene una relación de dependencia económica, por lo consiguiente cuando hablamos trabajo clásico estamos hablando de trabajo asalariado, es decir de la población en términos generales, menos un tercio la población está en condición de subordinado o asalariado no todo lo que están en ese sector, lo hace en el sistema productivo, otros lo hacen como trabajador público, otro está en área de servicio y tu ubicas el trabajo productivo, es decir generador de bienes para satisfacer necesidades derivada de las transformaciones económicas de la propia sociedad, es un sector muy pequeño es decir, nosotros cuando hablamos de trabajo salarial en Venezuela hay que tener cuidado, porque corresponde un segmento pequeño de la población económicamente activa, tradicionalmente a eso esa esa esa población económicamente activa hay diferencia, entre sectores que acumulan experticias, información, con buenos salarios, en detrimento de a grandes mayorías, ahí se cumple un poco la ley de Pareto, según la cual el 20% los trabajadores asalariados probablemente reciben el 80% de los ingresos propios del mundo del trabajo, mientras que el 80% de los asalariados, solamente reciben el 20% de la riqueza generada en el país,, con lo cual establece una diferencia sustancial, es el mercado de trabajo que es

un segmento pequeño, de poca capacidad de satisfacer poca capacidad de sindicalización, de asociación de intereses, por la vía de convención colectiva de sus intereses, se nota una merma en la relación de trabajo democrática, porque se trata de una relación en el sistema democrático y no aparecen generalizada como parte de la sociedad adicionalmente a eso, la sociedad no genera empleo de calidad, sino que el empleo tiende a ser público, un empleo basura, al final tiene que llegar a una conclusión el poco trabajo que existe en término asalariado, está apropiado por un sector social en detrimento de las grandes mayorías, que no sean acceden esos recursos, también se ha conformado lo llamamos el cuarto sector de la economía, y un sector de personas no asalariadas que reciben los beneficios del estado, son las misiones, por la vía en la transferencia de recursos.

El sistema de relaciones laborales aparece muy frágil falta de organización de los trabajadores, con la existencia de un marco regulatorio que no amplía, las fronteras del trabajo sino, que la sino que la repliega a un mercado profundamente dependiente, donde el estado ejerce un gran poder, ese poder del estado, no permite ampliar las fronteras de participación de las gentes.

Tenemos un sistema de relaciones laborales frágil con poca participación y poca generación de reivindicaciones colectiva que permitan insertar en la dinámica del mejoramiento de las condiciones los elementos mucho más allá de la pelea por un salario, vacaciones o utilidad, porque está ausente el tema de la organización de trabajo, la participación laboral, el desarrollo de la calidad de vida laboral, o el tema de la propiedad o derecho a participar en la propiedad social.

## Entrevista a Empleadora

21 de octubre de 2018 **Dra Grazietta Nani** Abogada, empresaria, consultor jurídico de la Universidad Arturo Michelena UAM

**F.R:** Necesito que Ud. me comente desde su perspectiva personal y experiencia como gerente en el campo laboral, ¿cuáles son los elementos que caracterizan al trabajo clásico y al trabajo no clásico, como fuentes generadoras de nuevas visiones sobre el hecho social en Venezuela?

**G.N.** Desde la visión de la experiencia que estamos viviendo actualmente, el trabajo no clásico ha permitido que los trabajadores buscar una fuente de remuneración que les permita obtener ingresos, incluso en moneda extranjeras, para así poder sobrevivir, esto ha hecho que este trabajador renuncie a su puesto de trabajo para dedicarse a actividades que le generan menos gastos, ya que trasladarse a sus puestos de trabajos implica una fuerte erogación de dinero. Muchos profesores con años de escalafón, años de trabajo, estudios de postgrado han abandonado sus aulas de clases y ofrecen asesoría on line. Bajo este escenario no se si es percibido como algo positivo o un modo de hacer emprendimiento o buscar independizarse como ocurre en otros países con economías estables, en este caso lo percibo como la única manera que encuentra este trabajador de obtener recursos adicionales.

Ahora bien, usted me pregunta sobre elementos característicos del trabajo clásico y neoclásico, en este punto tendríamos que recurrir a la literatura, a los teóricos que han tratado este tema y así llevar esa teoría a nuestra nueva realidad laboral y ver cómo encuadra cada caso y de esa manera le permita a usted concluir su propia teoría. teniendo en cuenta que el trabajo no clásico no debe ser confundido con trabajo precario o informal

**F.R.:** ¿en cuanto al Trabajo No clásicos, qué opinión tiene?

**GN:** El trabajo clásico ha sufrido una metamorfosis a través de la historia, vemos como las relaciones de trabajo han ido cambiando a medida que la sociedad ha ido evolucionando, desde la antigua concepción del significado del trabajo, pasando por la revolución industrial y el sistema capitalista, hasta nuestros días de la revolución de las Tics. Con el advenimiento del desarrollo de la tecnología, desarrollo y comunicación el hombre se ha dedicado a actividades laborales distintas a las convencionales, a las que se había desarrollado por ejemplo en la era fordista, un trabajo dependiente, asalariado, estable para toda la vida. El trabajo no clásico ha permitido a estas nuevas generaciones abrir su imaginación, su libertad, su flexibilidad en lo que respecta al tiempo e incluso a ser sus propios patronos. El trabajo no clásico desde mi punto de vista va de la mano del capital y talento humano que potencialmente desarrolla cada individuo. Pero, sin embargo, el trabajo no clásico carece de una regulación legal que jurídica y socialmente a los que están en esta condición.

**F.R.:** ¿A pasar el tiempo, lo no clásico, pasará a ser clásico?

**GN:** Podría pensar, en virtud de la tendencia mundial a desarrollar actividades menos relacionadas al trabajo no clásico, que con el transcurrir de los años esto se irá incrementando y en ese sentido la OIT tendrá el reto y deberá promover una protección legal para que sea desarrollada por los países y se incorpore en sus legislaciones. Será una nueva visión del mundo laboral del cual estuvimos acostumbrados por décadas.

**F.R.:** Hábleme un poco de los actores sociales implicados en Venezuela.

**GN:** los actores sociales son los que juegan un determinado rol en la sociedad. En lo que respecta a la situación laboral actual en Venezuela es innegable la cantidad de puestos de trabajo que están quedando cada vez más desocupados por el número elevado de trabajadores que deciden abandonar el país en busca de mejores condiciones

de vida. Los sectores tanto públicos y privados se han visto afectados por esta situación, ya que pierden a un trabajador el cual se ha estado formando por años y que no es fácil sustituirlo, esto incide en la buena marcha de los procesos que a la final afectan los resultados del buen trabajo que se pretende y afecta de manera directa el servicio que se está prestando. Tenemos una legislación laboral bastante robustecida y protectora a favor del trabajador, es una legislación laboral principista que busca proteger el hecho social trabajo al ser este uno de los fines del estado amparados constitucionalmente, sin embargo, puedo observar desde una posición muy personal, que no basta con una normativa para que se cumpla este fin, el trabajador ve en este momento como el trabajo no se traduce en mejores condiciones de vida ni de desarrollo personal, el salario no es suficiente para cubrir los gastos mínimos necesarios y por otra parte, el empleador no tiene la capacidad económica para seguir manteniendo la productividad de sus empresas. En nuestro caso particular se hace un gran esfuerzo para cumplir, y en efecto se cumple, con todas las obligaciones legales, y se mantiene mucha flexibilidad y consideración con los trabajadores, en el entendido que se busca de alguna manera mantener motivado al trabajador a pesar de las adversidades

**Entrevista a supervisora del grupo Walmart departamento financiero.**

**Marcela Eizaguirre** Supervisora zonal

**F.R.:** ¿Quisiera saber desde su perspectiva personal, y experiencia en el campo laboral, cuales son los elementos que caracterizan el trabajo de planta fijo y el trabajo sin contrato?

**ME:** en el caso del plazo fijo, que es lo mismo que contrato indefinido, la persona está allí hasta que la compañía diga lo contrario, sin contrato la persona puede estar hasta que quiera sin que la compañía lo obligue.

**F.R.:** ¿Cómo evalúa Ud., al trabajador no fijo en la sociedad chilena, el más particular de los migrantes venezolanos aquí?

**ME.:** En cuanto a la migración, he tenido trabajadores venezolanos y han sido buenos. No he tenido problema con respecto a eso, pero en otros rubros, distintos al financiero ha sido más complicado.

**F.R.:** ¿Ud., cree que esa población migrante, ha aportado algún beneficio al desarrollo del trabajo, dentro de la organización que Ud., dirige?

**ME.:** Si, bastante tienen mucha vocación, ayuda mucho al sistema, son muy respetuosos y eso ayuda en la relación con los clientes.

### **Entrevista Juan Landaeta (trabajador Informal)**

**F.R.:** Me gustaría saber ¿Cuál es su trabajo?

**J.L.:** Me llamo Juan Landaeta y trabajo en el área de refrigeración de manera independiente.

**F.R.:** dime, ¿cuáles son las características o elementos que Ud., reconoce en esta actividad laboral?

**J.L.:** Lo primero que tenemos en cuenta es que este tipo de trabajo existe por la incapacidad que tiene el sector formal del estado de generar suficiente campos de empleos, con remuneraciones salariales a sus trabajadores que vayan de acuerdo al mercado laboral, de manera que con lo que uno va cobrando pueda abastecerse.

Este tipo de trabajo la mayoría de los trabajadores no poseen una gran educación formal, y no somos competitivos para las empresas, y por eso no nos contratan, por ello, tenemos que ir al mercado informal o independiente, aquí no hay contrato porque no tenemos patrón, y estamos desprotegido en materia laboral y de cualquier aporte del estado.

**F.R.:** ¿Qué tipo de relación tienen los trabajadores como tú, con el gobierno?

**J.L.:** El estado, no cumple con su papel de garantizarnos trabajo formal y decente, y de alguna forma nos tiene fuera de todos los beneficios sociales, lo que sí hace es que para justificar su preocupación y no vernos en la calle haciendo trabajo, en algunas partes nos ha construido espacios para que allí podamos trabajar, su relación con nosotros es casi inexistente.

**Entrevista Saúl Guevara (trabajador trabajo clásico)**

Hola, dime tu nombre por favor:

Saúl Guevara ejecutivo del Líder BCI, trabajo como atención al cliente, vendiendo seguros de todo tipo, para las personas, ahorro y atención de reclamos.

**F.R.:** ¿Tú eres un trabajador fijo?

**S.G.:** Si.

**F.R.:** ¿Cuáles son los elementos que caracterizan los trabajos asalariados y los trabajos informales e independientes?

**S.G.:** Los trabajos asalariados, diríamos que el primer elemento es un contrato o un pacto de trabajo entre un patrono y un empleado, en el cual se fijan normal y le da un carácter salarial la persona presta un servicio y recibe a cambio un sueldo. La parte informal según mi criterio no tiene un salario, vive el día a día, es lo que es la venta de un servicio o un producto y él le coloca su precio. No tendría un salario estipulado mensual, sino lo que él genere.

**F.R.:** ¿Qué opinión tiene tu sobre los trabajos asalariados, tu opinión personal, lo bueno y lo malo que veas de eso?

**S.G.:** Bueno, el trabajo salarial el punto positivo que le veo es la seguridad, siempre a fin de mes tiene tu salario, el punto negativo uno tiene un tope.

**F.R.:** De los trabajos No Asalariados ¿cuál es tu opinión?

**S.G.:** Yo no diría que son buenos o malos, porque igual, como le digo generalmente el trabajo no asalariado no es ni bueno ni malo, se va a la calle a vender algo, va a depender de la persona.

**F.R.:** ¿Cómo ve el trabajo de los migrantes venezolanos en Chile?

**S.G.:** Bueno tengo tres años en Chile, generalmente se conseguía grandes trabajo, como gerente , te pedían la visa definitiva, los venezolanos a llegar tenían que ajustarse a trabajo como mesoneros que aquí le dicen garzón, lavadores de autos, volatero en la calle en fin, ahorita la parte empresarial chilena se ha dado cuenta que el emigrante venezolano ya tienen una profesión, entonces ha venido abriendo nuevos campos para

el venezolano, pero, ya la población venezolana aquí es mucha, es como 500.000 habitantes y generalmente ya no se consigue tanto trabajos así, y ha venido ocupando otras plazas como Urbe, urbe ir rappid, y esa parte no cuentan con un contrato, viven de una propina de las carreras que hace el Uber, siendo un trabajo no asalariado, el urbe tiene que salir a la calle a hacer los servicios y el rappid vive de las comisiones. Que cobra por el servicio que presta por el despacho de la comida.

Tanto los Uber y los rappid no tiene relaciones patronales, por ellos compran la aplicación y llenan los requisitos para optar la aplicación y empiezan a realizar sus servicios, que es llevar gente o despachar comida y con eso a ellos les pagan parte de los que generan en el día, es una comisión por usar la aplicación.

**F.R.:** ¿Quisiera saber cómo ve tú, la relación de trabajo entre el empleador, el empleado y el gobierno en Vzla?

**S.G.:** En Venezuela, el último año que estuve allá, trabajaba en Mamusa y el gobierno defendía al empleado en todos los aspectos, el patrono no vamos a decir que está indefenso, pero siempre estaba al margen que el gobierno subía a cada rato los salarios sin ver en que podía afectar la parte patronal, estando en Mamusa comencé ganando 3.000, luego 10.000 después 50.000 y 100.000 ese era el salario mínimo, igual siempre había el control de precio y Mamusa nunca pudo aumentar a pesar que le vendía a PDV, nunca pudo ajustar los precios a como yo le vendía de acuerdo a cómo subía el salario mínimo.