

Cultura y significado del trabajo en Venezuela:
cuestiones sobre su conformación y relevancia

Recepción: febrero de 2021. Aprobación: julio de 2021

pp. 05-28

*Clemencia Abad**

Resumen del contenido:

El trabajo como fenómeno es un tema de estudio de especial interés dentro de las sociedades, bien sea industrializadas o que apunten hacia un proceso industrializante. Aunque esta característica no se constituya como exclusiva para la aparición de dicho fenómeno, podría reconocerse cierta amplitud e influencia de la misma sobre él, especialmente al considerarse su presencia y permanencia (aunque con matices en el tiempo y los espacios) en diversidad de sociedades desde inicios del siglo XIX. En esta ocasión, esto despierta el interés y la necesidad de considerarla como el marco contextual general de este escrito. Venezuela podría considerarse como parte de estas sociedades, sumándose a su particularización un conjunto de condiciones que en la actualidad describen una crisis multidimensional compleja que amenaza la calidad de vida de quienes conservan un vínculo con este país. Buscar elementos que puedan ayudar a identificar y comprender lo que se encuentra en las raíces de los problemas de esta nación resulta un asunto imperativo, por lo que el mundo del trabajo no pasa de ser uno de los focos para lograrlo. Se reconoce que parte de lo que permite y estructura el funcionamiento de este mundo es la actividad laboral que realizan las personas, quienes se convierten en sus habilitadoras o constrictoras. Así, comprenderlas en el marco del trabajo puede resultar central, cuestión que lleva a que en este documento se plantee la posibilidad de ahondar en los significados y comportamientos que éstas tienen respecto al trabajo, elementos que son reconocidos dentro del concepto de Cultura del Trabajo.

Palabras claves: Cultura del Trabajo, Significado del Trabajo, Comportamientos en el Trabajo.

*Culture and meaning of work in Venezuela: questions about
its conformation and relevance*

Summary of content:

Work as a phenomenon is a topic of study of special interest within societies, whether industrialized or pointing towards a process of industrialization. Although

*.Licenciada en Relaciones Industriales, Especialista en Gerencia de Proyectos (UCAB) y candidata a doctora en Ciencias Sociales de la Universidad Simón Bolívar. Profesora de la cátedra de Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales y Directora de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

this characteristic is not constituted as exclusive for the appearance of said phenomenon, a certain extent and influence could be recognized, especially when considering its presence and permanence (although with nuances in time and space) in a diversity of societies since early 19th century. On this occasion, this arouses the interest and the need to consider it as the general contextual framework of this writing. Venezuela could be considered as part of these societies, adding to its particularities a set of conditions that currently describe a complex multidimensional crisis that threatens the quality of life of those who maintain a link with this country. Finding elements that can help identify and understand what lies at the roots of the problems of this nation is an imperative matter, being the world of work one of the main areas to look up for the answers. It is recognized that part of what allows and structures the functioning of this world is the labour carried out by people, who become its enablers or constrictors. Thus, understanding them in the framework of work can be central, an issue that leads to the possibility of delving into the meanings and behaviors that they have with respect to work, elements that are recognized within the concept of Work Culture.

Key words: Work Culture, Meaning of Work, Work Behaviors.

Cultura y significado del trabajo en Venezuela: cuestiones sobre su conformación y relevancia

La comprensión de las dinámicas sociales ha sido un objetivo vinculado al desarrollo de las ciencias sociales y del comportamiento. Los fenómenos identificados durante dicho desarrollo son complejos al estar vinculados con la naturaleza del comportamiento del ser humano, mismo que resulta de la experiencia objetiva y subjetiva de cada persona: un mundo externo e interno que son procesados como pensamientos, los cuales pueden transformarse en acciones que conforman y caracterizan contextos. Así, con las acciones individuales y colectivas, las personas han ido marcando pautas en la historia. También, y quizás no solo por curiosidad sino como un método de subsistencia, han buscado entender los porqués de su origen y su dinámica.

Un tema de interés entre las áreas profesionales que conforman a estas ciencias, es justamente impulsor de varias pautas de la historia de la humanidad: el trabajo. En y por el trabajo han sucedido transformaciones que no solo afectan las características de un sistema productivo, por ejemplo cuando se piensa en la significación del paso del sistema artesanal hacia el industrial, sino también directa o indirectamente a las personas. Así, cada contexto es entonces influenciado por lo que las personas entienden y representan, aunque este contexto y sus múltiples dimensiones también pueden afectar ese entendimiento y representación.

El alcance que se le otorga al trabajo en el planteamiento anterior puede fundamentarse en la definición que Applebaum (1995) desarrolla sobre éste. El autor se refiere al trabajo como una condición innata de la vida, una a través de la cual la humanidad construye su entorno. Se tiene entonces que el trabajo como fenómeno puede distinguirse en su acepción y su estudio al menos en dos niveles:

- El trabajo como proceso: cuando son considerados sus aspectos intrínsecos y técnicos, como el diseño de las actividades y tareas que conforman una cadena de sucesos cuya ocurrencia persigue finalmente el alcance de ciertos resultados.
- El trabajo humano: cuando se incorporan a los aspectos intrínsecos y técnicos la comprensión del factor humano en el trabajo. Desde esta acepción se considera que las características del trabajo como proceso pueden afectar a las personas, pero también que los pensamientos, las actitudes y los comportamientos de éstas pueden afectar dichas características.

Como fundamento de la representación de estos niveles y con la intención de dotar de temporalidad al manejo de un concepto presente en la historia de la humanidad desde hace varios siglos, se hace referencia ahora a la evolución ocurrida en el ámbito de la administración organizacional gracias a la introducción de las ciencias sociales y del comportamiento en su estudio. Dicha evolución se encuentra contenida en la experiencia de Frederick Taylor y la de Henri Fayol, enfocadas en los aspectos operativos y de administración del trabajo respectivamente. Mientras que la primera se orientó al estudio de los tiempos y movimientos y su impacto sobre los niveles de producción, la segunda se asoció a los procesos de gestión o dirección que eran necesarios para controlar dichos aspectos operativos (Fayol, 1916; Taylor, 1919).

Posteriormente, las experiencias de Elton Mayo (1933), incorporaron la comprensión de la influencia del contexto y de los aspectos del comportamiento individual y colectivo sobre el desempeño en las organizaciones. En estas experiencias privó la influencia no solo de la ingeniería, sino de la psicología y de la denominada corriente sociológica de la administración (Kliksberg, 1978). Esta evolución se da junto a los cambios que trajo consigo la industrialización, especialmente durante su segunda fase acaecida a inicios del siglo XX, ya que ésta fue un proceso cuyo desarrollo doctrinario en Europa occidental, mostró un marcado interés por entender cada elemento que podía tener influencia sobre el logro de los objetivos de mayores y mejores niveles de producción.

Progresivamente, lo intrínseco y técnico junto al factor humano pasaron a ser relevantes (Kliksberg, 1978). Mientras esto ocurría a nivel de las organizaciones, personas que estudiaban el mercado del trabajo elaboraban también algunas ideas sobre la lógica asociada a las denominadas relaciones sociales de trabajo, lo cual implicaría entender la existencia de dinámicas de relacionamiento colectivo entre los actores del mundo del trabajo, pues éstas marcaban la pauta del comportamiento social y económico de las organizaciones y de países enteros. Así por ejemplo hacia finales del siglo XIX, Beatrice Potter de Webb (1891) adelantaba estudios sobre la

clase trabajadora en Londres y sobre el movimiento Cooperativista en Inglaterra, identificando con ello características de las condiciones en las que se realizaba el trabajo y cómo ello podía vincularse con el comportamiento colectivo de las personas que se veían impactadas por dichas condiciones (Ramos, 2007). Ahora, para ayudar a ilustrar esta idea desde perspectivas más cercanas a nuestros días, pueden referirse algunos planteamientos.

Uno es realizado por Congleton (1991), quien explora la relación entre la ética de trabajo (en inglés work ethic) y la eficiencia económica de las naciones. La ética del trabajo es considerada como un factor humano al vincularse con la conducta que tienen las personas hacia el trabajo, la cual es representada por el autor como una “cultura proclive o presta al trabajo”. El autor define dos enfoques sobre lo que motiva esta conducta:

- Externo: referido a cuando la conducta se asocia a la motivación de la persona por trabajar dado que recibirá recompensas como la admiración, el estatus, el respeto y/o un salario competitivo.

- Interno: referido a cuando dicha motivación viene de asumir las características del trabajo como un fin en sí mismo, algo digno u honorable que además puede otorgar ingresos.

Ambos enfoques son reconocidos por el autor en el marco de una propensión hacia el trabajo por encima del ocio, idea base para su exposición sobre la influencia que esto puede tener sobre la eficiencia económica de una nación. El asunto es que el Congleton indica que en algunas definiciones la eficiencia económica se ata exclusivamente a los niveles de producción, pero esto puede ser cuestionado cuando unas pocas personas generan los bienes o servicios, o cuando se evidencian efectos que generan costos adicionales luego de haber obtenido una determinada meta productiva. En este sentido, invita a una exploración de lo que afecta a la mencionada eficiencia, enfocándose en esta publicación en la ética de trabajo. Para ejemplificar, el autor indica que:

(...) hay una variedad de explicaciones sobre las ganancias económicas que los individuos pueden generar dependiendo de los entornos sociales en los que se desempeñan. Por ejemplo, la productividad laboral de las personas puede mejorar en aquellos mercados que permiten el funcionamiento de instituciones políticas y legales formales. Otra posibilidad es que varios arreglos culturales informales reduzcan los costos de transacción y, por lo tanto, aumenten la productividad de los insumos [North (1987)]. (...) Este documento argumenta que la existencia de una ética de trabajo puede mejorar de manera similar la eficiencia del mercado en una variedad de formas. (p. 366)

Otro planteamiento lo realizan Ayerbe y Buenetxea (2000), quienes indican:

Llama la atención observar cómo unas sociedades con menos recursos naturales que otras son, sin embargo, capaces de recorrer procesos de desarrollo económico y social con mayor eficacia. Naturalmente las causas de esos diferentes resultados pueden ser muchas y diversas y nadie puede arrogarse el mérito de conocer con

fidelidad el papel preciso que juega cada una de ellas. La realidad es suficientemente compleja como para impedirlo. No obstante, creemos que es cierto que, entre tanta causa interrelacionada y disparidad de criterio, existe un relativo consenso a la hora de considerar que ciertos elementos culturales, en especial los económicos, tienen una incidencia decisiva. (p. 9)

Ayerbe y Buenetxea (2000) hacen referencia al trabajo como elemento económico, estudiándolo desde una perspectiva cultural. Indican por tanto que puede vincularse la concepción o significado del trabajo para las personas del País Vasco, con el nivel de desarrollo económico-social presente y futuro de este territorio.

Un tercer planteamiento puede encontrarse en la idea de que es necesario el reconocimiento de los aspectos culturales del contexto en el cual se insertan las organizaciones, pues esto permite reconocer las estrategias adecuadas para el diseño e implementación de sus procesos y políticas de gestión. Esto puede llegar a definir el éxito no solo de cada estrategia, sino de la propia organización. Elvira y Dávila (2005) hacen una revisión de los aspectos culturales latinoamericanos que ayudan a caracterizar al trabajo administrativo en esta región, los cuales pueden influir sobre las características que debiera asumir cada área de la administración de recursos humanos. Las autoras indican que:

La administración latinoamericana está definida por rasgos culturales que una vez identificados, podrían explicar muchas de las formas y prácticas del trabajo en la región. Además, asumimos que la cultura de trabajo latinoamericana es el producto de un proceso histórico único derivado de una estructura económica, política y social particular. Por lo tanto, concebimos a las organizaciones latinoamericanas, inmersas en tradiciones históricas, a pesar de que las fuerzas de la globalización están provocando cambios profundos en la región.

Esta combinación de procesos históricos y globales ha dado lugar a características únicas y ha creado un modelo híbrido de administración. Por tanto, para contribuir al desarrollo de la administración de los recursos humanos en la región, debemos, primero, estudiar la cultura local en que dichas prácticas se desarrollaron. (p. 28)

Las autoras hacen mención a la importancia de la comprensión de los rasgos culturales entre los que las organizaciones se desempeñan, entendiéndolo que han de ser tomados en cuenta para lograr una adecuada adaptación de los esquemas administrativos. Estos factores se conjugan en la estructuración de una cultura del trabajo cuyas características afectan al funcionamiento organizacional de manera ineludible: aunque exista una “fuerza importadora” de conocimientos administrativos devenida del proceso de globalización, la cultura local ejercerá presión para su transformación.

En el contexto venezolano, Oliveros (2017) hace mención concreta al concepto de cultura del trabajo y su influencia sobre la gestión de recursos humanos. La autora menciona que, de acuerdo a su estudio, las prácticas de gestión de recursos humanos en Venezuela sí se relacionan con las características de la cultura del trabajo en el país; indicando también que estas variables “no han sido de interés ni académico y

menos empresarial” (p.88). Ayerbe y Buenetxea (2000), Congleton (1991), Elvira y Dávila (2005) y Oliveros (2017) identifican un constructo denominado Cultura del Trabajo, y lo hacen en distintos momentos, en distintos contextos, y además afectando a distintos niveles asociados al mundo del trabajo: a nivel regional o nacional, o bien a nivel más particular, como el de las organizaciones. Así, se entiende que con la comprensión de este constructo, podría atenderse de forma estratégica e integral asuntos que van desde el desarrollo económico de las naciones, hasta el diseño de políticas de gestión organizacional.

Este constructo es planteado desde perspectivas antropológicas y sociológicas, aunque con influencia también de las psicológicas, las cuales caracterizan la relación entre las personas y el trabajo en los países y/o regiones en los que se enfocan los estudios. Respecto a la construcción de esta relación, ya en 1979 Kumar indicaba que el trabajo se constituye como “una institución social, por lo que, como todas esas instituciones, tiene una historia. Como ha parecido para las personas en un momento no es lo que parece en otro.” (p. 6). El autor pasa luego a describir el significado que ha tenido el trabajo y el ocio para las personas en distintas civilizaciones, incluyendo la influencia que las distintas aristas de estas sociedades, como la religión, hayan podido imprimir sobre dicho significado.

Este planteamiento compila y ayuda a resaltar parte de la idea inicial que estimula este escrito; y es que el trabajo como fenómeno central en el desarrollo de la humanidad trasciende al asunto de la creación y la producción llevadas a sus ámbitos operativos en distintas épocas y lugares, como el diseño y la medición de los procesos y sus resultados, pasando a incorporarse entonces a su marco comprensivo su relación con lo que la persona y la colectividad es.

El constructo que abarca en esta oportunidad esa relación y que está presente en los planteamientos antes citados, se refiere a una Cultura del Trabajo o al menos a algunos de sus componentes. Pero, ¿qué es y cómo puede verse representada esta cultura? La Fundación Sivensa (1995) indica en su presentación de un ciclo de conferencias dedicado a la cultura del trabajo, que el término Cultura contiene diferentes aristas. La UNESCO, cita dicha Fundación, la define como:

“...el conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o grupo social. Engloba no solo las artes y las letras, sino también los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y creencias...” (p.5)

En este sentido, reconoce la Fundación, el trabajo es una manifestación de la cultura. Tanto es así, que “algunos grupos pueden llegar a ser reconocidos por su laboriosidad o dedicación al trabajo” (p.5). ¿De dónde provienen esos rasgos? El acervo histórico de las naciones guarda las pautas de su existencia y desarrollo. Algunas investigaciones han apuntado a una construcción descriptiva de este constructo a partir del análisis documental. Dos ejemplos son presentados a continuación.

Albán (2009), explora los antecedentes y la evolución de la cultura del trabajo en Colombia, con el fin de identificar los rasgos que ésta contiene. Su análisis se basa

en una revisión documental de información extraída de fuentes secundarias que contienen relatos de tipo literario “realista”. De este proceso concluye que los rasgos de “la cultura del trabajo en Colombia, hasta entrado el siglo XX, son característicos de una sociedad tradicional y pre-moderna, a pesar del desarrollo sincrónico de procesos tendientes a la modernización de las instituciones y la división social del trabajo.” (p.41)

Valecillos (2010), si bien no utiliza expresamente el término cultura del trabajo, sí escribe sobre la historia del trabajo en Venezuela explicada a través del significado del cual ha sido dotado por parte de sus protagonistas. De hecho, su obra la titula “Los venezolanos y el trabajo: perspectiva histórica de una relación problemática”, y en ella presenta las características del trabajo desde el régimen colonial, pasando por su desarrollo con la instauración de la economía petrolera, y finalizando con la caracterización del fenómeno durante los años de gobierno de quien fuera para la fecha de publicación de su obra, el presidente de la República. Su enfoque se fundamenta en un análisis documental histórico, ofreciendo así una colección de contenidos de mucha valía para la comprensión de hechos asociados a la construcción del significado dado al trabajo por los venezolanos/as, así como una aproximación a la comprensión de los comportamientos que han tenido respecto a este tema.

Ahora bien, estas y próximas referencias pueden entenderse mejor si es posible contar con definiciones de cultura del trabajo y una breve revisión sobre sus contenidos. Gintis (1983) la define como:

(...) el conjunto de comportamientos, significados y hábitos de relación que se encuentran inmersos en las relaciones laborales. Se incluyen también bajo este concepto las tipificaciones de las ocupaciones y el conocimiento de los saberes laborales específicos que definen la actividad desarrollada. Integran tanto las políticas organizativas de la empresa, como las respuestas de los trabajadores a las mismas (Burawoy, 1989; Lamphere, 1985). Puede decirse que las culturas del trabajo conforman los grupos de referencia normativos, relativamente homogéneos y cohesionados, que se constituyen a través de la propia interacción que se establece entre los trabajadores como resultado de la división técnica del trabajo. (p. 176)

Por su parte, Briceño León (1995) la define como:

(...) el modo singular como los individuos entienden el trabajo, las preferencias que tienen, lo que valoran positivamente y negativamente; el sentido que le otorgan a lo que hacen: por qué lo hacen y para qué lo hacen. Este sentido se postula como común para toda una sociedad, pero no quiere decir que sea completamente distinto al de otras sociedades, sino que las jerarquías que se le dan a los elementos es distinta, el modo de interpretarlos es diferente. (p. 80)

Hurtado (1999), indica que la cultura del trabajo se refiere “al modo de producir significaciones sobre el trabajo” (p. 71) para luego pautar una importante distinción conceptual:

(...) el concepto de "cultura del trabajo" indica mucho más que el simple concepto de trabajo. Aquél trasciende a éste, en cuanto que el trabajo adquiere una complejidad que ya no tiene el simple hecho de hacer cosas u ocuparse de cosas; el trabajo asume una racionalidad y subjetividad específicas, tanto en dedicación y apropiación personales, como en objetivos y planes de rendimiento, en desarrollos y aplicación de técnicas, en la adquisición de la competencia del diseño, ejecución y de resultados máximos. (p. 75)

Reygadas (2002) indica que la cultura del trabajo es “la generación, actualización y transformación de formas simbólicas en la actividad laboral.” (p. 106)

Al analizar las definiciones ofrecidas por los autores, resaltan algunos aspectos descriptivos de la Cultura del Trabajo:

- Pueden identificarse niveles de análisis: el de la persona, el colectivo o grupal, y el societal. En el nivel colectivo, pueden ubicarse agrupaciones u organizaciones, mientras que el nivel societal constituye un ámbito quizás generalizable de características que pueden asociarse, por ejemplo, a un país. Estos dos niveles se obtienen de la definición de Gintis (1983), que menciona no solamente comportamientos, significados y hábitos (que pueden ser individuales o grupales) sino que menciona también que pueden existir tipos de ocupaciones y conocimientos sobre el saber laboral que caractericen a una determinada cultura del trabajo. Igualmente, este autor hace mención expresa a la cultura del trabajo representada en las políticas organizacionales y las respuestas que puedan tener ante ellas las personas. Briceño León (1995) hace mención más al nivel societal, aunque menciona la importancia de las singularidades para conformar un sentido de lo que contiene la cultura del trabajo a dicho nivel.

- Puede tener dimensiones de análisis comunes, pero las características de sus contenidos no se espera que sean las mismas entre sociedades diferentes: Briceño León (1995) indica que las jerarquías y las interpretaciones de los sentidos que se vinculan a la cultura del trabajo no tienen que ser iguales entre sociedades diferentes. Gintis (1983) hace referencia al concepto en plural: “culturas del trabajo”.

- Contiene, al menos, comportamientos, hábitos, preferencias, valoraciones, significados, sentidos y formas simbólicas, todo respecto al trabajo: resultando común entre las definiciones la palabra significados, a la cual pueden sujetarse las palabras sentidos y formas simbólicas, última utilizada por Reygadas (2002).

- Puede entenderse como un proceso: tanto Hurtado (1999) como Reygadas (2002) la definen como un proceso.

Este último rasgo es esencial para integrar lo que hasta el momento se ha indicado sobre el desarrollo y análisis de la cultura del trabajo: en las revisiones históricas de lo que ha sido su conformación, se identifican sus características en contextos determinados; mientras que su composición global como concepto ofrece algunos de sus aspectos descriptivos generales. En este punto es entonces menester describir cuál es la dinámica detrás de esa conformación histórica, así como de la

composición conceptual de lo que es la cultura del trabajo. Esto se hará con base en los planteamientos de Reygadas (2002).

Antes se mencionaba que el trabajo como proceso y el factor humano, entendido para esta investigación desde los aspectos que componen al constructo cultura del trabajo, se relacionaban y ejercían modificaciones uno sobre el otro en una relación bidireccional. Respecto a las dimensiones objetiva y subjetiva del trabajo y su relacionamiento, Reygadas (2002) elabora los conceptos de eficacia simbólica del trabajo y eficacia laboral de la cultura. Para el autor, la cultura del trabajo resulta de “la intersección de dos aspectos de la vida social: la dimensión simbólica y la dimensión productiva” (p. 106), y continúa exponiendo:

En esta intersección se deben analizar, al menos, dos procesos, que se refieren a la influencia que cada una de las dimensiones ejerce sobre la otra. En la realidad los dos se encuentran entrelazados, y aquí sólo se distinguen con fines analíticos. El primer proceso tiene que ver con un vector que va desde la esfera productiva hacia la cultural, o sea, con la manera en que el trabajo determina a la cultura. El segundo proceso opera en sentido inverso, de la cultura hacia el trabajo, es decir, se refiere a la influencia que ejerce la cultura sobre el ámbito del trabajo. Así, habría que distinguir en primer lugar la incidencia que tienen las características de la actividad laboral sobre las ideas, las representaciones, los valores, las normas y los hábitos de los agentes productivos y del conjunto de la sociedad. Llamo a esta incidencia eficacia simbólica del trabajo (...) (p. 106)

Luego, Reygadas (2002) expone el concepto de eficacia laboral de la cultura indicando que:

Los agentes no sólo exportan estructuraciones de significado desde sus centros de trabajo hacia otros espacios vitales, también se produce el fenómeno inverso: la importación de maneras de percibir, sentir y valorar desde el conjunto de la experiencia social hacia la actividad productiva. Esta importación simbólica alude al segundo proceso de la cultura del trabajo, el que va de lo simbólico hacia lo productivo, proceso que hace referencia a la influencia que ejerce la cultura sobre la producción, al que denomino eficacia laboral de la cultura (...) (p. 110)

Ahora bien, habiendo comprendido una definición global de lo que es el trabajo y dos de sus posibles acepciones, entendiendo también que una de las maneras de su relación con lo que la persona y las colectividades son puede entenderse a través del constructo cultura del trabajo, y habiendo por último entendido una propuesta sobre cómo es el proceso de conformación de las características de dicha cultura y su concepto, cabe preguntarse: ¿es posible aproximarse a la construcción y comprensión de la cultura del trabajo desde una perspectiva empírica? y ¿por qué sería esto útil?

A la segunda pregunta se ha respondido parcialmente a lo largo de este documento en consideración de algunos antecedentes que han estudiado el tema. Si la cultura del trabajo describe aspectos de relacionamiento de las personas con el trabajo, y reconociendo que el trabajo tiene efectos transformadores sobre los contextos sociales, es posible que por diversas misiones se quiera entender cómo es

dicho relacionamiento, cómo se conforma y, quizás lo más complejo, qué consecuencias trae o puede traer consigo. Así, se pueden elaborar relatos explicativos sobre esta relación, pero también incorporarla en los distintos niveles prácticos de gestión que se asocian al mundo del trabajo. Un ejemplo es el diseño de políticas organizacionales, pero también el diseño de políticas públicas en atención de necesidades y orientaciones que en este ámbito tiene la población que sea de interés. A efectos de este escrito, que puede servir como base analítica propositiva, concurre como inquietud respecto a la cultura del trabajo el caso de Venezuela. Antes de desarrollar esta inquietud y como parte de la respuesta a la primera pregunta, se presentan a continuación algunos aspectos conceptuales esenciales para continuar.

En inglés Meaning of Working no es una traducción literal de Cultura del Trabajo, sin embargo, el constructo Significado del Trabajo (en inglés meaning of working) abarca algunos de los aspectos subjetivos comprendidos en las definiciones de cultura del trabajo presentadas antes en español: la importancia, valor, sentido y significado que atribuye cada quien al trabajo (Salanova, 1993). En este sentido, podría plantearse que en la cultura del trabajo se encuentra comprendida la construcción del Significado del Trabajo. Quizás una de las investigaciones empíricas de mayor alcance en cuanto al estudio del Significado del Trabajo, fue el publicada en 1987 por el Meaning of Working international research team (en inglés MOW). La investigación realizada por el MOW ha sido base para el desarrollo de otras que tienen carácter independiente, pero que han utilizado como base sus planteamientos sobre las variables que componen a este constructo. A continuación, se presentan algunas definiciones del mismo en español, las cuales se basan como es indicado, en el desarrollo investigativo del MOW. Del Carpio, Álvaro y Garrido (2014) indican que el significado del trabajo:

(...) deriva de dos fuentes básicas: la intención o el propósito (¿para qué se trabaja?) y la interpretación (¿qué significa o en qué se traduce lo que se hace?) (Alcover et al., 2004). Además, el significado se encuentra influido por la comunidad interpretativa en la que se desenvuelve cada persona, puesto que los conceptos asociados y relacionadas con un fenómeno juegan un importante papel en cómo este se vive. (p. 148)

Por su parte, Zacarés y Llinares (2006) citando a Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró (2001), indican que:

Por significado del trabajo entendemos el conjunto de creencias, actitudes y valores de la persona con respecto al trabajo. Éste funciona como un marco de referencia para la acción a través de las creencias individuales sobre los resultados que deben esperarse o desearse del trabajo (metas y valores laborales), lo que se tiene que dar o recibir en/de la situación laboral para lograr esos resultados (normas sociales) y el grado en que uno se identifica con el trabajo (centralidad del trabajo en la vida personal). (p. 128)

El significado del trabajo, afirma Sharabi (2017) citando al MOW (1987), es determinado por las elecciones y experiencias individuales de las personas y por el

contexto organizacional y ambiental en el que trabajan y viven. Es por ello que el MOW international research team realizó entre los años 1978 y 1984 un estudio transcultural con trabajadores pertenecientes a ocho países: Bélgica, Israel, Japón, Holanda, Reino Unido, Estados Unidos, la antigua República Federal Alemana y la antigua República de Yugoslavia. Los resultados fueron comparados y permitieron advertir diferencias en el significado del trabajo entre los países participantes, obteniéndose también cuatro variables a través de las cuales se podría reflejar dicho significado. Estas variables fueron definidas por distintos miembros del equipo tal como se muestra a continuación:

- La centralidad del trabajo. Referida al “grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona, tanto en sí mismo como comparado con otras esferas de la vida, como por ejemplo el tiempo libre o la familia”. (MOW International Research Team, 1987; citado por Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001, p. 201).

- Los valores laborales. Referida a “qué aspectos o características del trabajo son importantes para una persona y que preferiría encontrar en su trabajo” (MOW International Research Team, 1987; citado por Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001, p. 201). También descrita como los resultados que las personas buscan obtener por el hecho de trabajar, así como cuál es su importancia relativa. Estos incluyen estatus y prestigio, ingresos, dedicación de tiempo, construcción de redes de contacto útiles, servicio a la sociedad e interés y satisfacción. (Kaplan y Tausky, 1974; citado por Sharabi, 2017).

- Importancia de las metas laborales. Referida a los objetivos y valores que buscan las personas en el trabajo que realizan. Una investigación de los tipos de objetivos y valores buscados por las personas en el trabajo puede ilustrar sobre la pregunta fundamental de por qué las personas trabajan. Los objetivos laborales pueden estar vinculados al ámbito expresivo, instrumental y de confort, o bien al del aprendizaje. (MOW International Research Team, 1987; citado por Sharabi 2017).

- Identificación del rol que tiene el trabajo. Referida a la medida en que las personas definen e identifican el trabajo en términos de varios roles que éste puede asumir. Por ejemplo, relacionar el trabajo con el dinero o con una profesión. La teoría de roles y la teoría de la contribución proporcionaron la conceptualización para el desarrollo de nociones de identificación de “roles del trabajo” (MOW International Research Team, 1987; citado por Sharabi 2017).

- Las normas sociales del trabajo. Referida a “en qué medida los sujetos están de acuerdo con una serie de afirmaciones acerca de los deberes y derechos de los empleados y de la sociedad con respecto al trabajo.” (MOW International Research Team, 1987; citado por Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, 2001, p. 201).

Estas variables identificadas para el estudio del significado del trabajo han sido la base para su exploración en diversidad de contextos, tales como los que se listaban antes, a los cuales se suman investigaciones realizadas en la década iniciada en 1990, en países como Bélgica (Flandes), Alemania (FRG), Japón, y EE. UU., e

Inglaterra, aplicando en cada uno revisiones sobre la confiabilidad y validez de los instrumentos. También se realizaron estudios adicionales en Brasil, Islas Canarias, la antigua República Democrática Alemana, República Popular de China, Portugal, Rusia y Sudáfrica. Además, se realizó un estudio de panel en Israel.

Del Carpio, Álvaro y Garrido (2014) exponen una revisión de los trabajos teóricos y empíricos sobre el término significado del trabajo desarrollado por el MOW:

Entre los estudios hechos con el objetivo de replicar los resultados del MOW (Gracia et al., 1995) encontramos los realizados con muestras constituidas por jóvenes españoles incorporados recientemente al campo laboral y que definieron al trabajo prioritariamente como una actividad por la que recibían dinero. Asimismo, de dicha investigación también se obtuvieron agrupaciones similares a las obtenidas por el grupo MOW.

En el caso del contexto latinoamericano, encontramos en México, por ejemplo, los trabajos de Guadarrama, R. y Torres, J. (2007), quienes nos presentan una serie de reflexiones de diversos autores tanto nacionales como de otros países latinoamericanos, cuya atención se ha dirigido al estudio de la mujeres en el espacio del trabajo, de su doble presencia doméstica y extradoméstica, y su impulso transformador de las relaciones sociales y las representaciones que ellas mismas construyen de su interacción con los otros. (p. 143)

A los trabajos citados por estos autores, puede sumarse la experiencia en Venezuela de De Jesús y Ordáz (2006), quienes compararon el significado otorgado al trabajo por jóvenes empleados y desempleados del Distrito Capital. Para ello procedieron a implementar una metodología cualitativa de enfoque fenomenológico, realizando entrevistas a 60 jóvenes, las cuales contemplaron parte de las variables descritas por el MOW: relación con el trabajo, centralidad, normas societales y valores laborales. Los resultados obtenidos parecen indicar que, en general, el significado que los jóvenes le dan al trabajo versa sobre: deber, forma de sobrevivencia, camino a la independencia y desarrollo personal y profesional.

También en Venezuela, Dakduk, González y Montilla (2008) realizaron una investigación que tuvo como propósito examinar las relaciones entre patrón de conducta, locus de control, nivel socioeconómico, nivel educativo, sexo, condición laboral con los componentes del significado del trabajo de acuerdo a como fueron planteados por el MOW international research team. La muestra con la que trabajaron fue de 300 personas con edades entre 20-40 años. Entre los resultados que encontraron, está que:

- Otorgan gran importancia al trabajo en su vida, pero es la familia la que ocupa el primer lugar.
- El resultado más valorado del trabajo son los ingresos obtenidos.
- Son los empleados informales los que atribuyen mayor importancia a ésta característica del trabajo.
- Los empleados alternativos y formales dan mayor importancia a la oportunidad de aprender cosas nuevas, estabilidad en el empleo y buenas condiciones físicas.

En estas investigaciones resaltan las variables que reflejan parte de los aspectos de la definición de cultura del trabajo que antes se ofreció, como las valoraciones, actitudes, preferencias, sentidos, que se vinculan al trabajo. Sin embargo, es importante mencionar que hasta el momento el enfoque del significado del trabajo no involucra la representación de comportamientos o de hábitos. Al respecto, se podría entender que éstos son resultado de lo que se maneja en conjunto como significado del trabajo. Es por ello que resulta necesario exponer ideas que expliquen la vinculación entre el comportamiento y los componentes del significado del trabajo como parte de una cultura del trabajo.

Desde la psicología puede entenderse que el comportamiento es análogo a la definición de conducta, siendo esta última un aspecto que tiene un carácter observable y mensurable. La misma puede asociarse a personas o grupos (Morris y Maisto, 2005). Indica también Roca (2007) que la conducta es una “acción que un individuo u organismo ejecuta” (p. 33). Pero ¿de dónde resulta? Pues justamente del proceso cognitivo en el que una persona genera y conjuga los significados que son asociados a un fenómeno de acuerdo a sus percepciones. Señalan también Morris y Maisto (2005) que la “cultura ejerce una enorme influencia en nuestras actitudes y comportamientos” (p. 581), con lo cual se refuerza el contenido antes descrito para el constructo Cultura del Trabajo, el cual se vincula a aspectos subjetivos asociados a procesos cognitivos (preferencias, valoraciones, significados, actitudes, sentidos y formas simbólicas) como a elementos que pueden ser observables y mensurables (comportamientos y hábitos). No en vano se ha dedicado tiempo desde la investigación al entendimiento de los vínculos entre la cultura y el comportamiento laboral de personas y grupos. Algunos ejemplos se presentan a continuación.

Valera (1997) realiza el análisis cualitativo de la vinculación entre la cultura y el comportamiento, indicando que este relacionamiento puede ser un proceso complejo en el que uno influye sobre el otro. Indica el autor en su exposición que existen dispositivos habituales (comportamientos) que responden a formas de uso de los elementos con los que las personas cuentan en su entorno para realizar las diversas actividades que puedan asociarse a su vida. Indica el autor que:

(...) el comportamiento habitual podría ser parte de la misma cultura en cuanto que el receptor de los signos y símbolos a su vez emite otros signos y símbolos como respuesta al primer emisor: las mutuas respuestas de emisores y receptores — comportamientos habituales: signos verbales, gestos, reacciones emotivas, etcétera— si son equivalentes a sus expectativas están en el mismo campo cultural; en caso contrario, no. Veo, entonces, el comportamiento habitual también como un indicador de la cultura en común. (p. 6)

En la exposición de Valera juega un papel relevante las denominadas condiciones materiales, con lo que se refuerza la exposición previa que asocia la construcción de una cultura del trabajo a elementos de desarrollo del contexto al cual se le vincula. Reygadas (2002) exponía al respecto en la descrita eficacia laboral de la cultura y la eficacia simbólica del trabajo.

Desde la psicología organizacional, Páramo Morales (2017) indica que:

(...) el comportamiento humano es en esencia cultural, no importa qué rol asuma, sobre todo porque las expectativas frente a cada uno de los roles que adopte también son determinados por esa cultura: ejecutivo, funcionario público, consumidor, comprador, cliente, padre, esposa, hijo, padrino, gobernante, legislador, político, etc. (p. xi)

En este planteamiento se obtiene una vinculación directa entre la cultura y los distintos roles que puede asumir una persona, que pueden incluir los laborales.

Se arguye en el hilo que hasta ahora se desarrolla en documento, que la cultura del trabajo se relaciona con aspectos subjetivos que pueden ser influenciados por las características del entorno en el que se desenvuelven personas y grupos, y también que a dichos aspectos pueden vincularse los comportamientos.

Ahora bien, pese a la existencia de estos antecedentes, la revisión de la literatura permite observar que en Venezuela son escasas las discusiones sobre este tema, al menos desde una perspectiva que conjugue el análisis conceptual y descriptivo con el práctico. No solo en la búsqueda de los antecedentes sobre el tema es posible identificar este hecho, sino que también es reconocido por especialistas del área. Al respecto, Freitez (2014) señala:

El tema de las valoraciones, actitudes y comportamientos que la población venezolana presenta con relación al trabajo ha sido relativamente poco discutido en el debate público. Su abordaje ha estado generalmente cargado de epítetos sobre el real o supuesto desgano de la mayoría de nuestra población ante el trabajo sistemático, imputándosele también su indisposición para realizar trabajos de calidad. Se ha señalado que trabajamos exclusivamente por imperiosa necesidad más que por la valoración del esfuerzo productivo y de los frutos del mismo. Lo cierto es que los indicadores sobre la productividad del trabajo en el país y los niveles en los que la producción nacional satisface nuestras necesidades como colectivo humano, nos evidencian resultados poco alentadores. (p. 73)

En esta introducción a su artículo, el autor asoma la existencia de un escenario socioeconómico problemático, el cual deriva en parte de una productividad del trabajo desatendida desde sus bases: la comprensión misma de lo que la afecta y la acción sobre ello.

Respecto a este escenario, Marotta, Lauriño y Zambrano (2019) caracterizan la situación del mercado laboral venezolano:

El desempleo, como indicador tradicional en términos generales, no refleja el comportamiento del mercado en vista de que el empleo formal y asalariado no concentra a la mayoría de los ocupados. Una tasa de desempleo abierta próxima a 10%, según cifras provisionales de la ENCOVI 2018, convive con niveles de desequilibrio del mercado laboral, asociados al subempleo y al desaliento laboral, que en conjunto con el desempleo abierto suman un 17% de la Población Económicamente Activa aproximadamente. (Marotta, 2018). Por su parte, el desempleo formal, indicador que agrupa a los desempleados más los ocupados en condiciones informales, alcanzó el 54,2% de la PEA para 2017. En consecuencia, si

consideramos los desequilibrios mencionados (17%), sumados al desempleo formal (54,2%), la cifra alcanzaría el 71,2% de la PEA. (p.42)

Los autores continúan exponiendo que:

El empleo informal agrupa a más de 45% de la fuerza de trabajo, según la metodología tradicional del INE y OIT (...) Además de la informalidad, la precariedad de los empleos es la principal característica del mercado laboral; la falta de seguridad social y de salud, la inestabilidad laboral y las remuneraciones insuficientes, están íntimamente relacionados a niveles bajos de instrucción y formación profesional. (p.42)

(...) 46% de los empleos están asociados a ocupaciones de servicios, vendedores, comerciantes y oficios elementales, ocupaciones poco productivas y generadoras de valor. Por su parte, en cuanto a la figura de relación laboral, el 38% son empleos por cuenta propia y el 33% de los ocupados opera como empleados y obreros en la administración pública con bajos niveles de especialización, dadas las características burocráticas de los oficios. Adicionalmente, solo el 46% de los ocupados tiene un contrato firmado de trabajo indefinido con un empleador formal o a tiempo determinado. (p. 43)

De igual forma, ofrecen algunas luces respecto a estos comentarios los resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (2020), señalando que:

- La evolución de la participación en la actividad económica en el último quinquenio muestra leves fluctuaciones a la baja, ubicándose en el mismo nivel alcanzado en el año 2015.

- El nivel de participación en la actividad económica de la población de Venezuela es el más bajo de la región, siendo Argentina el que se acerca más y Perú el más distante.

- La contracción del mercado laboral, la emigración preferiblemente masculina y las transferencias monetarias a los hogares pueden haber favorecido una menor participación femenina en la fuerza de trabajo y que se refugien en la inactividad.

- 44% de la población de 15 años y más es económicamente inactiva.

- Respecto a las categorías de ocupación, desde el 2014 hasta el 2019 se presenta un crecimiento de la proporción de personas en la categoría “Trabajador por cuenta propia”, el cual equivale a un 14%. Este crecimiento es cónsono con las disminuciones de las categorías “Empleado u Obrero en empresa privada” y “Empleado u obrero en el sector público”.

Balza y García (2020) indican que en un contexto como el descrito podría perderse “el sentido sobre lo que el trabajo significa y ha significado en nuestras vidas.” Esta afirmación deriva de un planteamiento que desarrollan desde la dimensión valorativa del trabajo como medio de obtención de recursos económicos para la subsistencia, lo cual suele verse representado en lo que se obtiene como compensación. Afirman los autores que “quizás la consecuencia más grave de este contexto es que da lugar a la desvalorización del trabajo. Para algunos, “trabajar

parece no tener sentido si no les permite recibir una remuneración al menos suficiente para vivir según sus aspiraciones.”, idea que es representada en el resultado de una encuesta rápida aplicada por ellos en la que un 30% de los participantes indicaron que “tener un empleo no tiene mucho sentido y que el trabajo ha perdido su valor”.

El escenario socioeconómico problemático mencionado por Freitez (2014), se caracteriza entonces por un aumento de las dificultades sociales y económicas que ubican los indicadores de desarrollo de Venezuela entre los peores de la región e incluso globales, todo con un mercado laboral caracterizado principalmente por la informalidad y la precarización. Respecto a dicha informalidad y precarización del trabajo, en su página Web la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s/f) indica que:

La economía informal incluye todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores y unidades económicas que no están cubiertos o que están insuficientemente cubiertos –en la legislación o en la práctica- por acuerdos formales. Sus actividades no se incluyen en la legislación, lo que significa que tienen lugar fuera del alcance formal de la legislación, o no están cubiertas en la práctica, lo que significa que –aunque se realicen dentro del alcance de la legislación-, la ley no se aplica ni se vela por su cumplimiento, o la ley desalienta el cumplimiento por ser inapropiada o gravosa, o por imponer costos excesivos.

Acompañando a esta definición, la OIT (2013) también expresa que el trabajo en estas condiciones es caracterizado por bajos niveles de productividad, exclusión y discriminación, baja calidad en su diseño, condiciones de pobreza, inseguridad y vulnerabilidades asociadas a su ejercicio, como la ausencia de seguridad social que pueda proteger a los trabajadores de las condiciones ya de por sí precarias que se le pueden asociar. A estos aspectos que complican el escenario del mundo del trabajo en Venezuela, se suma desde inicios del año 2020 la pandemia COVID -19, asociada al virus reconocido bajo el mismo nombre. Afirma la OIT (s/f) en su página Web que:

El mundo del trabajo se ve profundamente afectado por la pandemia mundial del virus. Además de ser una amenaza para la salud pública, las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas. La OIT y sus mandantes –gobiernos, trabajadores y empleadores– tendrán un papel decisivo en la lucha contra el brote, pues han de velar por la seguridad de las personas y la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo.

Las afectaciones al mundo del trabajo han ido siendo reportadas por la OIT de forma regular. El observatorio de la OIT denominado “El COVID-19 y el mundo del trabajo”, publicó en abril y en mayo de 2020 la tercera y la cuarta edición del informe que muestra las consecuencias que hasta el momento había acarreado la pandemia:

- El 94 por ciento de los trabajadores viven en países en los que se ha aplicado algún tipo de medida de cierre de lugares de trabajo.

- Entre los más vulnerables en el mercado laboral, casi 1600 millones de trabajadores de la economía informal se ven muy afectados por las medidas de confinamiento y/o por trabajar en los sectores más afectados.

- Se estima que el primer mes de la crisis dio lugar a una disminución del 60 por ciento de los ingresos de los trabajadores informales a nivel mundial. Por región, la disminución prevista es mayor en África y América Latina, del 81 por ciento.

- Las previsiones relativas al segundo trimestre de 2020 siguen siendo alarmantes, y las estimaciones más recientes de la OIT revelan una disminución de la cantidad de horas de trabajo de alrededor del 10,7 por ciento con respecto al último trimestre de 2019, equiparable a 305 millones de puestos de trabajo a tiempo completo.

- La crisis de la COVID-19 afecta adversamente a los jóvenes en varios ámbitos, lo que podría dar lugar al surgimiento de una “generación de confinamiento”:

- En total, 178 millones de jóvenes trabajadores de todo el mundo, a saber, más de cuatro de cada diez jóvenes empleados en el mundo, trabajaban en los sectores más afectados al surgir la crisis. Casi el 77 por ciento de jóvenes trabajadores en todo el mundo (328 millones) tenían un empleo en el sector informal, frente a alrededor del 60 por ciento de los adultos trabajadores (de 25 años, o más).
- En el marco de una reciente encuesta conjunta de la OIT, la UNESCO y el Banco Mundial, alrededor del 98 por ciento de los encuestados señalaron que se habían cerrado de forma íntegra o parcial sus centros de formación técnica y profesional o de capacitación.
- En una nueva encuesta a escala mundial realizada por la OIT y varios asociados de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes, se pone de manifiesto que más de uno de cada seis jóvenes encuestados ha dejado de trabajar desde que surgió la crisis de la COVID 19.

Para inicios del año 2021, la OIT contaba ya con nuevas estimaciones asociadas a las consecuencias de la COVID-19 en el mundo del trabajo, destacando:

- La proporción de trabajadores que viven en países en los que se han aplicado restricciones relacionadas con la COVID 19 se ha mantenido elevada. El 93 por ciento de los trabajadores residen en países en los que se aplicó algún tipo de medida de cierre de lugares de trabajo.

- En 2020 se perdió el 8,8 por ciento de las horas de trabajo a nivel mundial con respecto al cuarto trimestre de 2019, lo cual equivale a 255 millones de empleos a tiempo completo (con arreglo a la hipótesis de una semana laboral de 48 horas). La pérdida de horas de trabajo fue particularmente elevada en América Latina y el Caribe, Europa meridional y Asia meridional.

- A lo largo de 2020 se produjo una disminución sin precedentes de la ocupación a escala mundial de 114 millones de empleos con respecto a 2019. Esta disminución

dio lugar a un mayor aumento de la cantidad de personas que salieron de la fuerza de trabajo, que de la cantidad de personas desocupadas.

- Se estima que los ingresos provenientes del trabajo a escala mundial en 2020 disminuyeron un 8,3 por ciento, unos 3,7 billones de dólares de EE.UU, o el 4,4 por ciento del producto interior bruto (PIB) mundial (PIB mundial en 2019, con arreglo a tipos de cambio de mercado en 2019). La mayor pérdida de ingresos provenientes del trabajo, un 10,3 por ciento, se registró en las Américas, al tiempo que la menor pérdida (6,6 por ciento) se produjo en Asia y el Pacífico.

Respecto a estimaciones del porvenir en 2021, la OIT (2021) señala que:

Si bien cabe esperar una sólida recuperación económica en el segundo semestre de 2021 a raíz de la implantación del proceso de vacunación frente a la COVID 19, la economía mundial afronta aún un elevado grado de incertidumbre y existe el riesgo de que esa recuperación se produzca de forma dispar. (p.2)

La ENCOVI (2020) resalta también algunas consecuencias de la COVID-19 sobre el mercado laboral venezolano, aunque queda mucho por desarrollar al respecto pues la encuesta hubo de ralentizarse una vez iniciada la cuarentena en el territorio nacional durante el mes de marzo de 2020:

- La pérdida de empleo por motivos de las restricciones de la movilidad aumentó en 6,9 puntos porcentuales a nivel nacional.
- Hasta un 43% de los hogares del país reportan imposibilidad de trabajar o pérdida de ingresos.

Poco después de la publicación de estos datos, España (2020) indica que en Venezuela “la economía ya estaba a nivel de subsistencia antes de la llegada del virus”. Sin embargo, el autor se refiere a algunas consecuencias de la pandemia sobre el contexto del empleo. Teniendo como referencia para el análisis el precio de la canasta básica y el salario mínimo, este último solamente lograba cubrir un 5% de aquella ya hacia finales del año 2020: “la consecuencia de una economía que no remunera el trabajo ha significado que solo una parte de la población salga a trabajar” (p. 42). Con esta frase, el autor introduce otra idea clave sobre el contexto laboral en Venezuela:

Nuestro nivel de actividad está por debajo del 70%, mientras en el resto de América Latina está por el orden de 80%. Esto es así porque no hay empleos que remuneren mínimamente para que “valga la pena salir a trabajar” (p. 42)

Respecto a datos más recientes de la COVID – 19 sobre el mundo del trabajo en Venezuela, resultados ya procesados de la encuesta antes mencionada, España (2020) lista que:

- Entre abril y junio de 2020 empeoraron las cifras de pérdidas de empleo: “en promedio, el porcentaje de personas que dejó de trabajar (...) aumentó del 28% al 36%” (p. 45).
- Respecto a los sectores más afectados, indica que estos “han sido la construcción, el transporte, almacenamiento de mercancías, hoteles y restaurantes,

servicios de comunicación y los empleos de las entidades financieras y los seguros”. Respecto a los tipos de ocupación, indica que los más afectados “han sido los empleos profesionales, científicos y técnicos, así como los servicios de apoyo administrativo” (p. 45). Adicionalmente, el sector formal parece ser el más afectado por las medidas para frenar los contagios, por encima del informal y de actividades elementales.

- Luego, respecto a la afectación por pérdida del empleo, la reducción de horas trabajadas o caída del ingreso “señalan que, en los hogares de mayor ingreso, 53% ha sufrido alguna o varias de estas afectaciones, mientras que, en los estratos más pobres, tal situación la reporta solo el 39%” (p. 45).

- Entre abril y junio alrededor de 88% de quienes participaron en la encuesta declaró haber tenido que trabajar menos de lo que hacía antes de la pandemia.

A modo de resumen, España (2020) expresa que:

Si bien en abril más de la mitad reportaba afectación en sus ingresos o situación laboral, los resultados de junio indicaron que dos de cada cinco personas han dejado de trabajar o han tenido su salario reducido. Por otra parte, mientras que en abril lo que se vio afectado, en su mayoría, fueron las horas trabajadas, las cifras de junio muestran que ahora el impacto ha sido la pérdida de nuestro trabajo. Eso lleva a las familias a una situación más vulnerable dado que el impacto de la pandemia sobre el mercado laboral puede que ya pasó de ser temporal a permanente. (p. 46).

Los efectos económicos y sociales sobre las naciones afectadas no tienen precedentes, y habrá que ponderar sus efectos sobre el significado del trabajo que podrá conformarse a partir de las condiciones contextuales que se vinculen a la actividad laboral de las millones de personas que se han visto afectadas. Esto se piensa en función de algunas referencias previas que refuerzan la idea de la influencia del contexto sobre la conformación de los significados del trabajo.

Un ejemplo es el trabajo de Veira y Romay (1998), quienes vinculan al significado dado al trabajo con el desarrollo económico de las naciones. En su estudio; el cual abarca a México, Alemania Occidental, España, Estados Unidos, Japón, Suecia, Argentina, Nigeria, India y Galicia; identifican dicho significado como un valor expresado en la centralidad que tiene el trabajo respecto a otras esferas de la vida de las personas, sumando que este significado varía entre países, pero también entre generaciones, por la especial influencia que tienen las condiciones de abundancia o de escasez en términos económicos en el cual se desarrollaron las personas que las conforman. Afirman al respecto:

Una comprobación de la relación entre desarrollo económico y cambio de valor atribuido al trabajo puede apreciarse en la Tabla 2. En ella se puede observar la fuerte y significativa correlación negativa (-,784) existente entre el Producto Nacional Bruto per Cápita de cada país y el porcentaje de población que estima el trabajo como algo "muy importante" en sus vidas. Así podemos comprobar que a medida que se incrementa el Producto Nacional Bruto per Cápita disminuye el

porcentaje de población que manifiesta considerar el trabajo como algo muy importante en sus vidas.

Ahora bien, este ajuste entre desarrollo económico y valores no es automático, debido a que las personas suelen mantener a lo largo de su vida los valores en que fueron socializados durante su adolescencia y juventud. (...) En este sentido puede observarse que también existe una correlación significativa, aunque menos intensa, entre el crecimiento del PNB/PC y la diferencia intergeneracional (,585), lo cual supone que a medida que crece económicamente el país, el porcentaje de jóvenes que valora muy positivamente el trabajo es menor que el porcentaje de mayores. (p. 26)

De acuerdo a estos autores, la centralidad del trabajo pierde fuerza cuando hay mayor desarrollo económico, expresado en el crecimiento del Producto Nacional Bruto per Cápita (PNB/PC), pero esto se ve reflejado especialmente entre las generaciones más jóvenes y no entre las que se vieron obligadas a “trabajar duro” para superar sus condiciones de escasez, dado que la centralidad como valor se adquirió mediante un proceso de socialización ocurrida en etapas de desarrollo personal temprano que luego es difícil modificar.

Otro ejemplo es la investigación de Barrosa, Borgesa y Álvaro-Estramianab (2017), quienes analizan el significado que tiene el trabajo para las personas que se desempeñan en la industria de la construcción brasilera, bajo la hipótesis de que dicho significado resulta en parte de los cambios en los ciclos económicos y los impactos positivos o negativos que aquellos puedan tener sobre varias dimensiones que se asocian a la caracterización de las condiciones de trabajar en esta industria. Los autores resaltan la relación entre estos aspectos e indican que ello puede confirmar las aseveraciones sobre la importancia de comprender las variables macro-sociales, siendo un ejemplo los ciclos económicos, para el entendimiento de los “ritmos” que toma el contenido del significado del trabajo para las personas. Cierran indicando que, como parte de las limitaciones de su estudio, se encuentra el que no abordaron las características del contexto micro-social y su influencia sobre la conformación del significado del trabajo, y esto es importante porque, indican, las prácticas administrativas de las organizaciones de las cuales forman parte los trabajadores, también influyen sobre el significado del trabajo que estos forman.

Se entiende entonces que el significado que se le da al trabajo se forma bajo la influencia de variables contextuales. También, que dicha expresión del significado del trabajo se ve en las actitudes y comportamientos que se tendrán respecto a él, lo cual afecta finalmente toda la cadena de actividades diversas que pueden asociarse al trabajo como impulsor del desarrollo de una nación. También, destacar que este desarrollo no debe entenderse solo desde una perspectiva económica.

Las discusiones a partir de este planteamiento pueden resultar muy interesantes cuando son puestas en perspectiva respecto a las circunstancias económicas y sociales que han definido el ritmo de desarrollo de Venezuela a lo largo de su historia. Es posible que en la conjunción de ambas dimensiones, incluso en períodos de escasez, pensando en los términos de Veira y Romay (1998), la centralidad del

trabajo no aumente: puede que las personas no vean en el trabajo el camino a seguir para superar las circunstancias de adversidad, y ello podría estar vinculado a las propias características que el trabajo adquiere cuando es realizado en condiciones de informalidad y precariedad. Aquí se evidencia una vez más la complejidad del fenómeno del significado del trabajo y cómo puede relacionarse al desarrollo de una nación desde dimensiones varias y también complejas.

Lista de referencias

- Albán, M. (2009). *La cultura del trabajo en Colombia: criterios de vinculación, búsqueda de empleo, promoción, empleo y despido de personal en la sociedad premoderna*. HAOL, Núm. 18 (Invierno, 2009), 41-50. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3065968.pdf>
- Applebaum H. (1995). *The Concept of Work in Western Thought*. In Meanings of Work: Considerations for the Twenty-first Century, ed. FC Gamst, pp. 46-78. Albany, NY: SUNY Press
- Ayerbe, M. y Buenetxea, E. (2000). *Cultura del trabajo y la actitud emprendedora en el ámbito profesional de la CAPV*. Cuadernos Sociológicos Vascos, 3, del Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Disponible en: http://www.izenpe.eus/contenidos/documentacion/cuaderno_sociologico_vasco_3/es_cu_soc3/adjuntos/csv3.pdf
- Balza, R. y García, G. (2020). *Compensación entre trampas y distorsiones*. Artículo publicado en el portal PRODAVINCI. Disponible en: <https://prodavinci.com/compensacion-entre-trampas-y-distorsiones/>
- Barrosa, S.; Borgesa, L. y Álvaro-Estramianab, J. (2017). *Los cambios económicos y el significado del trabajo y del dinero*. En Revista Psicología del Trabajo Organizacional, vol.33 no.1 Madrid abr. 2017. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622017000100023
- Briceño, R. (1995). *Valores y contravalores. La Perspectiva Sociológica. En La Cultura del Trabajo. Ciclo de Conferencias*. Cátedra Fundación Sivensa. Venezuela. Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3794/6/cultura.pdf>
- Congleton, R. (1991). The economic role of a work ethic. *Journal of Economic Behavior & Organization*. Volume 15, Issue 3, May 1991, Pages 365-385. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/0167-2681\(91\)90052-Y](https://doi.org/10.1016/0167-2681(91)90052-Y)
- Dakduk, S.; González, A. y Montilla, V. (2008). Relación de Variables Sociodemográficas, Psicológicas y la Condición Laboral con el Significado del Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* - 2008, Vol. 42, Num. 2 pp. 390-401. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n2/v42n2a20.pdf>
- De Jesús, M. y Ordáz, M. (2006). *El Significado del Trabajo: Estudio Comparativo entre Jóvenes Empleados y Desempleados*. En Segunda Época Volumen XXV Número 2 Año 2006. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repsi/v25n2/v25n2a05.pdf>
- Del Carpio, P.; Álvaro, J. y Garrido, A. (2014). *El significado del trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas. En Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación*. Johnny Orejuela. Editor académico. Grupo de investigación: Estéticas Urbanas y Socialidades, Facultad de Psicología, Universidad de San Buenaventura, Colombia. Disponible en: http://45.5.172.45/bitstream/10819/4493/1/Psicolog%C3%ADa_organizaciones_trabajo..pdf#page=133

- Elvira, M. y Dávila, A. (2005). Cultura y administración de Recursos Humanos en América Latina. *Universia Business Review*, núm. 5, primer trimestre, 2005, pp. 28-45, Portal Universia S.A. Madrid, España. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/433/43300504.pdf>
- Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (2020). *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2019*. Avances de resultados. Disponible en: <https://www.proyectoencovi.com/encovi-2019>
- España, L. P. (2020). *La crisis y su profundización: el impacto del COVID – 19 sobre el empleo y los ingresos*. En Venezuela en Pandemia. Tomo I. ABediciones
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general coordinación, control, previsión, organización, mando*. En Henri Fayol; Principios de la administración científica por Fayol, Henry, 1841-1925 | Taylor, Frederick Winslow, 1856-1915. Edición: 9ed. Editor: Buenos Aires: Librería El Ateneo, 1987.
- Freitez, N. (2014). Rentismo, cooperativismo y cultura del trabajo en Venezuela. En *Revista SIC*, marzo 2014 / SIC 762. Disponible en: <https://gumilla.org/biblioteca/bases/biblio/texto/SIC2014762.pdf#page=27>
- Fundación Sivensa (1995). *La Cultura del Trabajo. Ciclo de Conferencias. Cátedra Fundación Sivensa*. Venezuela. Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3794/6/cultura.pdf>
- Gelber, S. (1999). *Hobbies: Leisure and the Culture of Work in America*. Disponible en: <https://epdf.pub/hobbies-leisure-and-the-culture-of-work-in-america.html>
- Gintis, H. (1983). *La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista*. Publicado en L. Tohara (comp.), El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones, Madrid, Alianza Universidad, 1983, p. 176
- Gracia, J., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*. 2001, vol. 17, n° 2 (diciembre), 201-217. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/39176663_Cambios_en_los_componentes_del_significado_del_trabajo_durante_los_primeros_anos_de_empleo_Un_analisis_longitudinal
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. Mc Graw Hill.
- Hurtado, S. (1999). La cultura del trabajo en Venezuela y la modernidad. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 1999, Vol. V, No. 2 (jul-dic), pp. 71-92. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Samuel_Hurtado2/publication/311764792_La_Cultura_del_Trabajo_en_Venezuela_y_la_Modernidad/links/58594e7708aeabd9a58b44d5/La-Cultura-del-Trabajo-en-Venezuela-y-la-Modernidad.pdf
- Kumar, K. (1979). The social culture of work: work, employment and unemployment as ways of life. *Higher Education Quarterly*, Volume34, Issue 1, December 1979, Pages 5-28. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.1979.tb01245.x>
- Marotta, D., Lauriño, L. y Zambrano, L. (2019). *La IV Revolución Industrial y sus Impactos sobre el Mercado Laboral: Implicaciones para Venezuela*. Papel de Trabajo publicado como investigadores del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas – Venezuela.
- Moreno Navarro, I. (1997). Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. *Revista Andaluza de Relaciones Laborales* - n.º 3. Abril 1997. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/41982/b13768372.pdf;jsessionid=5207EAE10FADA605C7B6CE2CB42F31EC?sequence=1>

- Morris, C. y Maisto, A. (2005). *Psicología*. Duodécima Edición, Pearson – Prentice hall
- Oliveros, B. (2017). Cultura del trabajo y gestión de recursos humanos en Venezuela. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, vol. 13, núm. 37, julio, 2017, pp. 73-90, Fundación Miguel Unamuno y Jugo. Maracaibo, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/709/70952383005.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (s/f). *La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (s/f). Sector informal y las formas atípicas de empleo. Disponible en: https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_INF_ES/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (s/f). *Trabajo decente*. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (s/f). *Tesoro de la OIT*. Disponible en: <https://metadata.ilo.org/thesaurus.html>
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *The informal economy and decent work: a policy resource guide, supporting transitions to formality*. Disponible en: https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_345060/lang-en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*. Tercera edición. Estimaciones actualizadas y análisis. 29 de abril de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*. Cuarta edición. Estimaciones actualizadas y análisis. 27 de mayo de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis. 25 de enero de 2021. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf
- Páramo Morales, D. (2017). Cultura y Comportamiento Humano. En *Pensamiento & Gestión*, N° 42, enero - junio, 2017 ISSN 1657-6276 (impreso), ISSN 2145-941X (on line). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762017000200001
- Potter, B. (1891). *The Co-operative Movement in Great Britain*. London: Swan Sonnenschein & Co.
- Ramos, J. (2007). *Beatrice Webb y el Socialismo Fabiano*. En: *Mujeres economistas: las aportaciones de las mujeres a la ciencia económica y a su divulgación durante los siglos XIX y XX*, coordinado por Luis Perdiges Blas, Elena Gallego Abaroa. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2602706>
- Reygadas, L. (2002). Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo. *Nueva Antropología*, vol. XVIII, núm. 60, febrero, 2002, Asociación Nueva Antropología A.C. Distrito Federal, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/159/15906007.pdf>
- Roca, J. (2007). Conducta y Conducta. En *Acta Comportamental: Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, vol. 15, núm. 3, 2007, pp. 33- 43, Universidad Veracruzana, Veracruz, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2745/274520165003.pdf>

- Salanova, M. (1993). *Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo*. Tesis Doctoral. Disponible en: <https://www.infouniversidad.es/tesis-doctorales/psicologia/un-estudio-del-significado-del-trabajo-en-jovenes-de-primer-empleo/>
- Sharabi, M. (2017). The meaning of work dimensions according to organizational status: does gender matter? *Employee Relations* 39(1):00-00 • July 2017. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/318229277_The_meaning_of_work_dimensions_according_to_organizational_status_does_gender_matter
- Stebbins, R. (2004). *Between work and leisure: The common ground of two separate worlds*. Disponible en: <https://content.taylorfrancis.com/books/download?dac=C2017-0-50339-7&isbn=9781351322997&format=googlePreviewPdf>
- Taylor, F. (1919). *Principios de la administración científica*. Con prólogo de Hermann Hitz Lender, Editor: México: Herrero Hermanos, 1961.
- Valecillos, H. (2010). *Los venezolanos y el trabajo. Perspectiva histórica de una relación problemática*. Rayuela, Taller de Ediciones.
- Valenzuela, H.; Reygadas, L.; y Cruces, F. (2015) Mi trabajo es mi vida. La incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150: 191-210. Disponible en: <https://www.ingentaconnect.com/content/cis/reis/2015/00000150/00000001/art00009>
- Valera, R. (1997). Cultura y Comportamiento. En *Alteridades*, vol. 7, núm. 13, 1997, pp. 47-52 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, Distrito Federal, México Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711130007.pdf>
- Veira, J. y Romay, J. (1998). *La cultura del trabajo y el cambio de valores*. Disponible en: <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/2705/SO-3-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zacarés, J. y Llinares, L. (2006). Experiencias positivas, identidad personal y significado del trabajo como elementos de optimización del desarrollo de los jóvenes. Lecciones aprendidas para los futuros programas de cualificación profesional inicial. En *Revista de Educación* N° 341 septiembre-diciembre 2006. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>