SINDICALISMO COMO MECANISMO DE ACCIONAR DOCENTE EN PRO DEL BIENESTAR SOCIAL

Autora: Katty Linares
kattylinares@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Sindicalismo, accionar docente, bienestar social

RESUMEN

El presente estudio expone el accionar del docente venezolano que históricamente ha sido objeto de menoscabo a la función que cumple, como es instruir el futuro generacional de una nación, lo cual no ha sido tarea fundamental para el Estado venezolano. El discurso, se desarrolla en torno al bienestar social de los trabajadores, no quiere decir que en la práctica, realmente eleva las condiciones sociales de los profesionales de la docencia, por el contrario cae en la desmotivación del ejercicio de la carrera profesional. Si bien los maestros han sido protagonistas de luchas gremiales para mejorar los precarios sueldos que han recibido a lo largo del desarrollo histórico, la dirigencia sindical no ha desarrollado un liderazgo efectivo en pro del bienestar social de los maestros. Este beneficio es una ilusión, porque los salarios del docente, así como las prestaciones sociales, nunca han logrado alcanzar los estándares mínimos para compensar los niveles de inflación en el país y lograr una calidad de vida continua. En virtud de la situación, este ensayo concluye que si los maestros estuvieran comprometidos con la participación sindical en pro de sus reivindicaciones contractuales, la realidad sería distinta, la dirigencia sindical debe romper el paradigma de la acción comunicativa vigente porque no interpreta el sentimiento de los agremiados y estimular adecuadamente la formación profesional de manera continua y sistemática como mecanismo de cambio y de transformación.

THE TRADE UNION MOVEMENT AS A MECHANISM OF CONTROL TEACHING SOCIAL-WELFARE

Author: Katty Linares
kattylinares@gmail.com

KEYWORDS
trade unionism, operate educational, Social Welfare, vocational training.

ABSTRACT

This study sets out the actions of Venezuelan teachers that has historically been subject to impairment to the function that meets, as it is to educate the future generation of a nation, which has not been a fundamental task for the Venezuelan State. He speech, is develops on the welfare social of them workers, not wants to say that in the practice, really raises them conditions social of them professional of the teaching, by the contrary falls in the discouragement of the exercise of the career professional. Although teachers have been involved in trade union struggles to improve the precarious salaries that have received throughout the historical development, the Union leadership has not developed effective leadership for the welfare of teachers. This benefit is an illusion, because the wages of teachers, as well as social benefits, have never managed to reach the minimum standards to compensate the levels of inflation in the country and achieve a quality of life continues. Under the situation, this essay concludes that if them teachers were committed with the participation Union toward of their claims contractual, the reality would be different, it leadership Union must break the paradigm of the action communicative existing because not interprets the feeling of them members and stimulate properly it training professional of way continuous and systematic as mechanism of change and of transformation.

INTRODUCCIÓN

La enseñanza a lo largo de la historia en Venezuela ha sido objeto de un menoscabo salarial, debido a las condiciones económicas y sociales en las que se encuentran los profesionales de la docencia, situación que suscita la desmotivación al ejercicio de la carrera docente. Históricamente a los maestros venezolanos los han llevado a mantenerse en una permanente lucha contra las autoridades educativas, sin embargo, no conforme con ello, los saturan de procedimientos administrativos, distintamente al ejercicio fundamental como lo es educar al futuro, complicando aún más su inconformidad laboral, al no reciben la remuneración acorde con la responsabilidad social que implica formar el futuro de una nación.

En todo el siglo XX y los albores del siglo XXI, han sido testigos de estas luchas del magisterio venezolano. Sin embargo, el maestro sigue allí, ejerciendo su labor, pero sin desmayar en sus pretensiones por lograr el bienestar social anhelado; salarios dignos y mejores condiciones de vida y de trabajo.

En base a esta situación, el presente estudio se ofrece como sección de análisis en cuanto a la diatriba de considerar al maestro, como un dador de clase, la disminución del valor de parte del patrono en este caso el Estado, al ejercicio de la profesión docente ha dado pie de deterioro de sus remuneraciones y de sus condiciones sociales, en los últimos años, lo cual indica la persistencia de uno de los factores que generan altos niveles de insatisfacción laboral en el magisterio venezolano.

Por lo que el sindicalismo debe ser un mecanismo agnado a la acción docente en pro de reivindicarse ante la noble labor como es la profesión docente, hasta no cambiar el paradigma de este gremio, el desarrollo del país será incierto, no se dará el paso social de progreso general de una educación de calidad.

En ese sentido, las organizaciones sindicales en la actualidad demandan de una acción

radical para el gran reto de transformar sociedades; estas incluyen diferentes acciones con la intención de alcanzar el bienestar social. Se pretende dar una formación sindical a los docentes, para que se construyan una visión crítica de la realidad que los encierra, además de poseer diversas leyes que le respaldan su labor docente, de una forma u otra accionar de manera procedente sus derechos contractuales, a partir de allí, se busca fortalecer su condición de trabajador, para promover un mejor desempeño profesional, donde compruebe el detrimento de sus derechos laborales ante una realidad anárquica dentro de una idea revolucionaria, contradictoria, que se jacta de una filosofía humanista.

Para ello, esta investigación se aborda desde la perspectiva de la ontología para promover un mecanismo de liderazgo a través del sindicalismo en defensa del recurso humano en la acción educativa del Estado venezolano, como condición para promover una gestión al servicio de sus afiliados, brindarles la capacitación en cuanto al buen uso de la libertad sindical; como garantía laboral, previsto en los diferentes convenios, derechos adquiridos, por medio de la lucha a lo largo de la historia. Ante semejante demanda, se requiere de un cambio en la visión del papel que cumplen los docentes dentro de la sociedad.

Desde el cambio de actitud, el docente debe enmarcarse en un liderazgo orientado para este fin de progreso colectivo, para ello, concurrir a un pensamiento que advierte procesos dispuestos y dinámicos, donde la actuación del sindicato se ajuste a las exigencias y satisfaga los pedidos en virtud de dar respuestas a las múltiples necesidades de sí mismo, de su familia y del gremio.

Ante estas exigencias, vale acotar la definición referente a las organizaciones sindicales, por lo tanto, necesariamente debe ser visto, como un organismo garante del respeto de los derechos laborales de los trabajadores, los cuales son constitucionales de un conglomerado especifico de la comunidad, en razón del cumplimiento de los acuerdos establecidos, en las convenciones

colectivas, prevista para el goce y el bienestar social, económico, cultural de su persona y su familia.

Razón por la cual, se estima que el sindicato está para darle una representación al trabajador, el cual demanda de un apoyo procedente habitual de los derechos adquiridos a lo largo de la historia, con el único propósito de sobrellevar su condición de una clase explotada dependiente del patrono.

En atención a estas consideraciones, Salvatore (2016), sostiene que el sindicato debe ser una estructura legal formada para defender e instaurar un orden social dentro de un gremio en decadencia, en ese propósito, atender particularmente a los individuos que lo conforma, para darle el asesoramiento relevante en cuanto la organización gremial como tal, para ello, "impera la capacidad para resguardar, defender, orientar, para alcanzar un bienestar general del trabajador, ante todo procurar el éxito de todo un grupo de trabajadores como propio". (p. 76).

De esta manera, el acción sindical exige ser un resguardo constante y mantener una estrecha relación con sus miembros que conforma una estructura institucional a fin de generar las ideas y soluciones acorde para tutelar, integrar y actuar coordinadamente, de esta forma dar proyección referente al servicio que se presta.

Vista así, la acción sindical adquiere mayor demanda ante la realidad social presentada por sus miembros, por tanto la organización sindical, requiere de un personal, con grandes dotes de dirigente con una adecuada preparación y actualización, provisto de los conocimientos necesarios que le permita desempeñarse a la altura de la realidad que le acontece.

En este aspecto, el reto sindical, contiene un abanico de funciones que lleva una preparación transformadora y distintiva, como proceso imperecedero al servicio de los trabajadores, para hacer uso del conocimiento legal que ampara el gremio, en tanto ofrezca un merecido servicio en la asesoría de defender los derechos constitucionales, laborales, de su ejercicio pleno de la profesión docente para su mayor

bienestar.

Por lo tanto, enfocar la acción sindical como un factor indispensable para el cumplimiento de los servicios colectivos gremiales, los cuales deben ir en proyección de nuevos beneficios, al mismo tiempo perciba especializaciones, técnicamente y de bienes. En tal sentido prever un proceso de gestión de cooperación a la transformación del efecto de coordinar las tendencias actuales en las cuales se desenvuelven las instituciones educativas. Por consiguiente, representar una alternativa de cambio para las disposiciones, en el entendido de estar adecuada a las transformaciones tecnológicas, modo de vida y actuaciones.

Se requiere que el dirigente sindical fortalezca un liderazgo que facilite y dirija las actividades del colectivos a fin de establecer pautas, roles y competencias que permitan satisfacer las necesidades de los docentes. Por ello, los dirigentes sindicales, como gerentes deben ejercer la función de líder al planear, informar, evaluar, mediar, controlar, recompensar y estimular para que sus afiliados alcancen su bienestar.

Dentro de este marco, González (2005) determina, que los sindicatos son efectivamente instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de un fortalecimiento del gremio. Luchas reivindicativas, desde el aumento de salario, pasando por las demandas de la reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión, son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel, protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales.

Así mismo González (2005) ve con aquiescencia la habilidad de un dirigente sindical que tenga “la integridad para mediar en la dirección de otras personas, donde estos últimos sientan especial admiración

por él" (p. 21). Esto se entiende, como el comportamiento del líder con habilidad profesional, recíproca, creativa, innovador, poseedor de un espíritu de equidad y sensibilidad, dotado de aptitudes particulares que lo ennoblezca con una formación eficaz y profesional.

Cabe destacar que los dirigentes sindicales, por naturaleza están para suministrar su potencial de líder para hacer énfasis en la comunicación veraz, oportuna, motivación al trabajo por excelencia, equipo compacto como punto clave para alcanzar de manera exitosa las metas y objetivos. Por ende, si se quiere determinar cuáles son las competencias que una organización necesita para alinear gente mediante estrategias, se debe determinar cuál es la mejor forma de desarrollarlas, cómo se deben evaluar.

Estos, son planteamientos que deben realizar y responder los líderes encargados de las instituciones sindicales; pues implica definir las necesidades que a los niveles gerenciales les concierne cubrir en su práctica laboral, dado que son aprendidas y la persona puede desarrollarlas a través de diferentes estímulos; entonces a las organizaciones les compete establecer mecanismos para medirlas y, así, proyectar su potencial y correcto desarrollo.

Aptitud del Líder Sindical

La aptitud, alude a la capacidad que una persona en concreto tiene del área en la cual se desenvuelve. De esta forma, se puede destacar que entre los tipos de aptitudes que puede poseer un individuo se encuentran la capacidad analítica, el razonamiento inductivo o la habilidad de observación. Al respecto, Rivas (2014) en su investigación relacionada con las aptitudes de liderazgo de los dirigentes sindicales, concluyó que los mecanismos de actividad sindical de los docentes, desarrolladas en el estado Carabobo, muestran un desplazamiento casi nulo para defender sus reivindicaciones y hacer que se cumplan las cláusulas de la contratación colectiva actual.

Al hacer una revisión teórica de los beneficios del sindicalismo y su liderazgo realizada por Rivas (ob, cit), resulta contraproducente a la realidad

observada en el Sindicato de Educadores SINEP-FETRAENSEÑANZA, en Araure estado Portuguesa, donde se destaca índices del proceso sindical referido al liderazgo y las aptitudes que afloran sus líderes sindicales, quienes han llegado al cargo por votación popular, donde se destaca los diferentes Secretarios de organización municipal general, con notorio liderazgo.

Además, se resalta una aptitud muy relevante, centralizada y coercitiva para fiscalizar la diferente disertación en la elaboración y discusión de las cláusulas contractuales de la convención colectiva, como derechos indispensables para el bienestar social de docente. En relación a lo resaltado como aptitud relevante del líder sindical, resulta contraria a lo previsto en el estudio realizado para accionar la participación de los docentes en pro de sus derechos laborales y gozar de un mejor bienestar social general para todos los docentes del país.

Factores Motivadores del Trabajo

El término motivación, ha sido objeto de múltiples acercamientos teóricos. Desde los autores clásicos en el área de recursos humanos como Maslow (1964), McClelland (1961), McGregor (1967), Vroom (1967), Herzberg (1969) y más recientemente Goleman (1999), Collins (2002), Levy-Leboyer (2003) y Allles (2004) desde los enfoques de las competencias, coinciden en destacar que cualquier cambio en una organización es factible sólo si, además de contar con trabajadores competentes y sin resistencia al cambio, se cuenta con individuos motivados.

En efecto, los objetivos de las organizaciones se cumplen cuando los integrantes de manera coherente están dispuestos a trabajar en equipo. La escuela, es una organización, en esta institución se logran eficientemente si los trabajadores sienten el entusiasmo suficiente para desarrollar actuaciones y comportamientos precisos orientados al logro de tales objetivos. De acuerdo con Aguirre y

colaboradores (2000), un gerente eficaz debe conocer los motivos que conducen a sus subordinados a un determinado comportamiento.

Desde esta perspectiva, la motivación es la acción encaminada a impulsar el comportamiento de otras personas en una determinada dirección que se estima como conveniente (Aguirre, 1996). Es decir, que los directivos motivan a sus subordinados haciendo cosas con la intención de generar la satisfacción de determinados impulsos y deseos e inducirlos a actuar en la forma deseada, vale decir, al logro de los objetivos de la organización (Koontz y Wehirich, 1994).

Ahora bien, los motivos humanos se basan en necesidades que pueden ser conscientes o inconscientes. El conjunto de necesidades que mayor atención ha recibido por su capacidad de explicar las causas del comportamiento humano, denominados factores motivacionales, puede ser agrupado en tres grupos básicos, dentro de los cuales están comprendidas las necesidades más importantes: necesidades orgánicas, necesidades sociales y necesidades psicológicas.

1.- Las necesidades orgánicas son necesidades básicas derivadas de la condición animal del ser humano y orientadas a la supervivencia. Incluyen: a) las necesidades fisiológicas: las que han de ser satisfechas para el mantenimiento de la vida, como la alimentación, el oxígeno, el abrigo, la vivienda, el sueño, etcétera.

Por su parte, Maslow (1964) adoptó la posición de que mientras no se satisfagan estas necesidades en un grado necesario para mantener la vida, no habrá otras que motiven a las personas; y b) las necesidades de seguridad: se trata de las necesidades de estar libre de daños físicos y emocionales y temor a la pérdida del empleo, al alimento, abrigo (Koontz y Wehirich, 1994). El dinero (y su medio más frecuente, el salario) se considera de vital importancia ya que a través de él, se asegura mejorar las condiciones de vida.

2.- Las necesidades sociales*:* son las derivadas de la naturaleza social del ser humano; son las que le

llevan a formar parte de un grupo y socializarse. Incluyen un conjunto de necesidades de tipo afectivo, de relación y participación que pueden sintetizarse en la necesidad de afiliación y asociación.

3.- Las necesidades psicológicas: son un conjunto de necesidades relativas al ego. Su máximo exponente es la necesidad de autorrealización, que puede canalizarse a través de diversas manifestaciones: necesidad de poder, necesidad de logro, necesidad de competencia y necesidad de estima (Aguirre, 1996).

De este grupo de necesidades, el estudio se refiere específicamente al salario, las condiciones de trabajo, la necesidad de estima y el trabajo en sí mismo; cuatro de los factores (sin detrimento de los otros) que, a nuestro entender, más han afectado al maestro en Venezuela.

Desde otra perspectiva, Herzberg (1964) incluye el salario y las condiciones de trabajo dentro de lo que denomina factores higiénicos, de mantenimiento o insatisfactores. Estos factores se encuentran en el entorno de la tarea en sí misma (por esto también se denominan factores extrínsecos), y son necesarios para que se mantengan ciertos niveles de satisfacción en el trabajador. Están relacionados con las condiciones de trabajo y el salario, como ya se expresó, además de otros como la seguridad en el empleo, la política y administración de la empresa, la supervisión, las normas, los procedimientos, el status, la capacidad directiva de los jefes, etcétera.

Su presencia no motiva a los individuos en una organización; no obstante, deben estar presentes o surgirá la insatisfacción. Lo que es lo mismo: si no están presentes en grado suficiente surge la insatisfacción, aunque su presencia no es decisiva para que el trabajador alcance altos niveles de motivación por la labor que desempeña.

La necesidad de estima y el contenido del trabajo en sí mismo, son considerados por Herzberg (1969), conjuntamente con aspectos como el deseo de aprobación social, el prestigio y el reconocimiento de los logros profesionales, como parte de los denominados factores

motivadores o intrínsecos. La satisfacción de estas necesidades, genera en el trabajador sentimientos de autoaprecio, autoestima, autorrespeto y autorrealización. De acuerdo con este mismo autor, si estas necesidades son cubiertas provocan en el trabajador sentimientos de satisfacción, en caso contrario generan no satisfacción, pero no insatisfacción.

Asimismo, Herzberg y sus colaboradores (1969) denominaron a esta teoría como Bifactorial. Parten de la premisa de que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción, es decir, que la satisfacción y la insatisfacción no son dos extremos de una misma variable, como tradicionalmente se creía. Los factores que favorecen la satisfacción son independientes y distintos (factores intrínsecos o motivadores) de los que producen la insatisfacción (factores extrínsecos o higiénicos).

Así, la supresión de aspectos desagradables como bajos salarios o deplorables condiciones de trabajo pueden reducir o eliminar la insatisfacción, pero no necesariamente aumentar la satisfacción por el trabajo. Caso contrario sucede con los factores motivadores: la presencia de reconocimiento, un trabajo retador e interesante, entre otros ya mencionados, puede generar satisfacción en el trabajador, pero no necesariamente elimina la insatisfacción si persisten factores higiénicos no cubiertos debidamente.

A la luz de la Teoría Bifactorial sobre la satisfacción laboral, Ramírez (1999) demostró, en una investigación realizada con una muestra de 785 maestros de Educación Básica, que para ese momento los docentes se encontraban insatisfechos con respecto a los factores higiénicos pero satisfechos con respecto a los factores extrínsecos. Esta situación, de acuerdo con el autor, explicaba el por qué no se concretaron las renuncias masivas que se esperaban dado el descontento generalizado en el mundo magisterial venezolano como producto de la discusión del polémico IV Contrato Colectivo entre el Ministerio de Educación y los gremios docentes

Salario de los Docentes

Siguiendo esa misma línea, en este artículo se presenta un examen exhaustivo de las condiciones salariales de los maestros venezolanos en los últimos diez años, así como algunos indicios que permiten sostener como hipótesis que la falta de reconocimiento social tiene raíces de larga data en la historia de Venezuela, siendo reforzada esa conducta por un discurso reiterativo, desde los diferentes gobiernos (democráticos o no), que descalifica al maestro cuando procede a luchar por sus derechos laborales. Al respecto, se expone una reflexión de Grisanti: 1932, citado por Fermín; 1959, sostienen

> “el pobre maestro de escuela carece de esos poderosos elementos de atracción psicológica y voluntad remisa, alma lasa, espíritu desabrido, no tiene tampoco relieve que hieran la vista o pongan en cautiverio la atención. Vegeta entre las sombras de su existencia miserable. Habituado a su anonimia, resignado a su indigencia espiritual y física; apático, triste y vencido, circunscribe sus aspiraciones al reducido ámbito de una vida sin entusiasmos; ayuna la mente de ideales supremos; el corazón vacío de sentimientos altruistas y de lucha por su perfeccionamiento moral, y huérfana el alma de las soberanas sensaciones de crear y producir obras en hombres nuevos de la patria, adalides bizarros capaces de conducirla en poco tiempo a más esplendorosos destinos” Grisanti,193, citado por Fermi; 1959: 27).

En torno a este aspecto, Gómez (2011), expresa que toda sociedad productiva, requiere una relación Estado-sociedad democrática, que articule la construcción de un proyecto de sociedad que promueva la participación política y ciudadana, así como el fortalecimiento de los derechos sociales. Independientemente de los estándares de bienestar social y de los parámetros que orientan la ciudadanía en cada nación, debe existir un balance de poder entre el Estado y la sociedad. La institucionalidad pública, así como la organización social deben ser

eficientes, en el desarrollo de políticas públicas que respondan a los intereses del colectivo nacional.

Al respecto, no hay que olvidar, que en América Latina -y desde luego de Venezuela- se han detectado las dificultades en la construcción de una relación Estado-sociedad inclusiva, democrática y participativa. Estas dificultades se traducen en el malfuncionamiento del sistema de protección social y de bienestar social.

En la práctica, lo más destacado ha sido el uso patrimonial de los recursos públicos, la relación clientelar como criterio principal de asignación de esos recursos y el centralismo en la toma de decisiones de políticas públicas. En el panorama actual -y aun cuando no se haya hecho una evaluación integral de la políticas sociales aplicadas en los últimos diez años- es claro que la superación de los problemas antes mencionados es un desafío y debe ser parte fundamental del compromiso ético - político de las distintas fuerzas sociales en Venezuela, reeditando el pacto social necesario para mantener la gobernabilidad democrática en el país.

De acuerdo con Bardham (2001), "los arreglos institucionales de una sociedad son a menudo el resultado de conflictos distributivos estratégicos entre diferentes grupos sociales, y la desigualdad en la distribución del poder y los recursos puede a veces bloquear el realineamiento de estas instituciones hacia formas conducentes al desarrollo de todos".

De igual forma, Rodrik (1998) demuestra que los costos de los shocks externos se multiplican por los conflictos distributivos generados y disminuye la productividad de los recursos de la sociedad. Así, el Estado nacional no solamente protege, también promueve el desarrollo del poder del capital transnacional con el apoyo de las instituciones supranacionales. Se ha convertido en un instrumento de colaboración del desarrollo del capitalismo transnacional. Los Estados imperialistas transnacionales y las instituciones financieras internacionales de mayor influencia comparten un concepto del desarrollo

global y del alivio de la pobreza centrado en la expansión económica sin límites de los mercados abiertos y de la liberalización del comercio.

De este modo, la elite capitalista transnacional requiere de procesos reguladores para estabilizar al sistema capitalista. Las elites económicas que gobiernan en las democracias de mercado realizan campañas intensas para convencer a la ciudadanía mundial en el mito de un poder sin precedentes. La superestructura formada por las instituciones transnacionales diseña las políticas que los Estados nacionales deben implementar. El Estado queda así en cautiverio, atrapado en la red de los intereses de los grupos nacionales dominantes que buscan la transnacionalización de la acumulación de sus capitales, mediante la penetración de las estructuras del poder del capitalismo global.

Teoría de la Acción Comunicativa

La acción comunicativa, como teoría está basada en la relación comunicacional lingüística. En referencia a este aspecto, Habermas comienza por señalar que Marx considera como uno de los puntos de partida de su teoría el concepto de acción instrumental o conducta racional de las personas para elegir los medios más apropiados parta lograr un cierto fin. Tal acción se relaciona en Marx con el trabajo de cuyo concepto deriva las relaciones sociales.

Para él, en cambio, en el análisis social es más importante la acción comunicativa que permite una comprensión comunicativa entre los actores en interacción. En ese proceso, no se hace, principalmente, cálculos egoístas (instrumentales) para alcanzar el éxito, sino que se trata de lograr definiciones comunes de la situación para dentro de ellas, perseguir metas individuales.

Habermas deriva el concepto de acción comunicativa de los diversos tipos de acción que distinguió Max Weber (racional, orientada por valores, afectiva y acción tradicional). Al redefinir los tipos weberianos, coloca frente a la acción instrumental la acción comunicativa como una relación interpersonal lingüística que busca el mutuo entendimiento, el consenso. Mientras en Marx la

acción y la racionalidad instrumental se relacionan con el trabajo, la acción y la racionalidad comunicativa re relacionan con la interacción. Cuando la acción comunicativa se basa en argumentaciones racionales y tiene pretensiones de universalidad se denomina discurso.

El concepto de acción comunicativa "fuerza u obliga a considerar también a los actores como hablantes u oyentes que se refieren a algo en el mundo objetivo, en el mundo social y en el mundo subjetivo, y se entablan recíprocamente a este respecto pretensiones de validez que pueden ser aceptadas o ponerse en tela de juicio. Los actores, no se refieren sin más intentione recta a algo en el mundo objetivo, en el mundo social o en el mundo subjetivo, sino que relativizan sus emisiones sobre algo en el mundo teniendo presente la posibilidad de que la validez de ellas pueda ser puesta en cuestión por otros actores" (Teoría de la acción comunicativa: complementos a estudios previos, Madrid, Cátedra, 1989, Pág. 493).

Es en discurso, una forma especial de comunicación, donde, por medio de la argumentación se determina lo que es válido o verdadero. Es decir, la verdad no es una copia de la "realidad" a la cual se refieren los argumentos de los participantes en el discurso, sino que es un resultado consensual sobre el cual no actúa ninguna influencia que lo distorsione. Ese consenso se logra cuando se dan cuatro condiciones de validez aceptadas por todos los participantes: a) que el enunciado que hace un hablante sea comprensible; b) que el hablante sea fiable; c) que la acción pretendida sea correcta por referencia a un contexto normativo vigente; y d) que la intención manifiesta del hablante sea, en efecto, la que él expresa.

Con las características señaladas, Habermas sostiene que la acción comunicativa, y no la acción racional instrumental, como lo hizo Marx, es la conducta que caracteriza a las interacciones que se dan en la sociedad. Por eso, la acción comunicativa debe tener un lugar central en la teoría. Uno de los objetivos de tal teoría debe ser la

identificación y eliminación de los factores estructurales que distorsionan la comunicación.

El papel central que ocupa la comunicación en la propuesta teórica y política de Habermas lo lleva a preocuparse por la racionalización de la acción comunicativa, siguiendo el camino tomado por Marx y Weber sobre ese tema. La racionalidad final se dará cuando se supriman las barreras a la comunicación. El medio para hacerlo lo constituye la modificación en profundidad del sistema normativo vigente. La evolución social no consiste, precisamente, en cambios en el sistema de producción (en el cambio de las bases materiales, como diría el marxismo original de Marx), sino en el tránsito de una sociedad racional en la cual la comunicación de las ideas se expondrá sin restricciones.

El Mundo de la Vida

Habermas distingue en la sociedad dos niveles: el "sistema" y el "mundo de la vida". La preocupación por el mundo de la vida es una extensión de la teoría de la acción comunicativa que relaciona a Habermas con Herbert Medad y, de manera principal, con Durkheim (la conciencia colectiva), Husserl, Schutz y Luckmann. Desde ya digamos que la acción comunicativa sucede siempre en el mundo de la vida.

El mundo de la vida, en una concepción similar a la de Parsons y a la de Luhmann, está constituido por la cultura, la sociedad y la personalidad. La racionalización de tal mundo implica una creciente diferenciación entre sus tres componentes. Habermas destaca que el mundo de la vida representa el "punto de vista de los sujetos" que actúan en la sociedad. Pero para una perspectiva externa a ella, para su análisis desinteresado, la sociedad aparece como un sistema con diferentes configuraciones estructurales (la familia, el estado, la economía, etc.) cuya racionalización progresiva las va alejando del mundo de la vida en un proceso de "colonización" de este último por el sistema.

La lucha contra la explotación (en términos que vuelve a Habermas al marxismo), y los movimientos sociales que buscan una mayor igualdad, mayores niveles de

autorrealización, la paz y la preservación del medio ambiente (que constituye una de las reclamaciones del neomarxismo) deben contribuir a impedir una "colonización" negativa del mundo de la vida y a buscar una convivencia adecuada entre éste y el sistema.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

La publicación del decreto N° 8.938 en Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 6.076, de fecha 7 de mayo de 2012, se convirtió en el punto de partida para que los empleadores o patronos se adecuen a los cambios establecidos en la nueva legislación laboral. La Ley plantea como objeto "el interés supremo de garantizar la protección integral de las trabajadoras y los trabajadores sin excepción, fortaleciendo por tanto su lucha contra la explotación, la opresión y las discriminaciones propias de las relaciones capitalistas de producción.

Con esto, se favorece las condiciones para la liberación de la clase trabajadora mediante el progresivo establecimiento de relaciones sociales de producción basadas en la igualdad, la equidad, la solidaridad, la justicia social y la plena inclusión, tendiendo a superar la división social y sexual jerárquica del trabajo, todo ello como fin último y esencial a lograr en el plano de la lucha de clases existente en la sociedad venezolana, asegurando los derechos, garantías y beneficios laborales conforme a lo previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, tratados y convenios suscritos y ratificados por Venezuela. Sus normas son de orden público y de aplicación obligatoria e inmediata".

Para quienes aún no están claros sobre los nuevos aspectos que plantea esta Ley, entre las nuevas disposiciones que contempla destaca la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales, en el turno diurno; la retroactividad de las prestaciones sociales, el pago doble de las prestaciones sociales en el caso de los despidos injustificados, así como la extensión a 26 semanas del permiso pre y postnatal para las madres y la inamovilidad laboral tanto para madres como para padres con hijos menores de dos años. En

algunos casos las medidas son de aplicación inmediata y en otros se establecen lapsos entre uno y tres años de ejecución.

Prestaciones Sociales

Las prestaciones sociales, son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral. Uno de los aspectos novedosos de la Ley del trabajo, las trabajadoras y los trabajadores (2012), que debe cumplirse desde ya es el cálculo retroactivo de las prestaciones para los trabajadores activos desde el 19 de junio 1997, que solo se aplicará al momento de culminar la relación laboral.

Asimismo, el Artículo 142 (LOTTT), contempla que el patrono depositará a cada trabajador por concepto de prestaciones sociales el equivalente a quince (15) días con el último salario devengado cada trimestre y después del primer año de servicio el patrono depositará a cada trabajador dos (2) días de salario adicional por cada año, acumulativos y con un máximo de treinta (30) días. Esta medida se toma en cuenta desde el primer mes laboral del trabajador, quienes además, podrán disponer del 75% de las mismas como adelantos ya sea para mejoras a viviendas, gastos médicos o compra de inmuebles.

Existen varias formas que se pueden aplicar para el depósito de las prestaciones sociales, uno puede ser, que los depósitos trimestrales y anuales se efectúen en un fideicomiso individual o en el Fondo de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador, también hay la posibilidad de ser acreditada en la contabilidad de la empresa donde trabaja, siempre que el trabajador o empleado lo haya autorizado por escrito.

Los depósitos por garantía de prestaciones sociales devengaran intereses al rendimiento del fideicomiso o el Fondo de Prestaciones Sociales a la tasa que den estos instrumentos financieros, pero si queda en la contabilidad de la empresa por autorización del trabajador, devengarán intereses a la tasa promedio entre la tasa pasiva y

la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV), si el patrono no cumple con los depósitos establecidos estos devengaran intereses a la tasa activa establecida por el BCV.

Formación

La formación, es el proceso de educación continua, sistemática o de civilización que se expresa en los dos significados de cultura, entendida por un lado como un proceso de educación continua, y por otro lado, como un sistema de valores vigentes socialmente aceptados. De este modo, "...formación va precedida de un sistema de información, tanto a nivel tecnológico como sociocultural, porque toda formación es, ante todo, un concepto pedagógico" (Abbagnano, 1986, p. 133).

En este sentido, la formación ciudadana, individual y colectiva exige información dentro de un contexto de las nuevas tecnologías de las comunicaciones e igualmente de todas las tendencias ideológicas e incluso de las informaciones manipuladas, para que cada ciudadano, con su formación constitucional y con la de tipo social cultural en el proceso educativo, sea capaz de juzgar, criticar e incluso elogiar las actuaciones, los resultados de ese proceso para lograr la eficacia política de los entes y de los protagonistas (actores) de la vida pública.

Si se entiende por formación política la necesaria capacidad para manejar información política es, asimismo, información jurídica, no del derecho natural, sino del derecho a partir de la Constitución Política y del resto del ordenamiento jurídico el que normará los actos políticos de los ciudadanos (Alcántara Sáez, 2001). En base a esta concepción, es menester manejar el criterio básico de lo que se considera un nuevo líder. En este caso, se debe enfatizar en el desarrollo de habilidades, destrezas, conocimientos, orientados a un cambio de actitud de los dirigentes sociales y gremiales que desean, por iniciativa propia, incursionar en el campo de la práctica política.

Por consiguiente, para establecer como punto de partida, la identificación del tipo de ser social al cual van dirigidos los esfuerzos del

proceso de formación, como por ejemplo, de ‘lideres’, de 'cuadros políticos', de 'funcionarios' o de 'ciudadanos', se debe concentrar con claridad, con transparencia y con pedagogía política el propósito de todo esfuerzo institucional programado. Partiendo de esto, Montenegro (2011), plantea que al respecto, se evidencian dos cosas:

1. No hay ambigüedad: la formación cuando se concibe como un aspecto formalizado desde el aparato escolar, asume desde el principio, un claro propósito político e ideológico, porque busca poner en la práctica social de los individuos, ideas nuevas integrando las partes en un todo coherente y bien coajustado.
2. No hay dispersión: la formación de nuevos líderes debe concentrar sus esfuerzos de una manera sistemáticamente viable, factible en el tiempo que permita alcanzar los resultados esperados alineados en base a la creación de un nuevo ser social, cuya consciencia social le facilite una sensibilidad humanista, creativa, innovadora acerca del cambio, de las transformaciones de las estructuras vigentes, con una vocación en defensa del sistema democrático, creando a la mayor velocidad posible la mejor calidad de vida y de un nuevo tipo de ciudadano del cual Venezuela, todavía carece.

Al establecer, que se desea formar un 'nuevo tipo de ser social', no se refiere exclusivamente al manejo adecuado de contenidos sistemáticos y programáticos (asunto que también tiene que alcanzarse con la mayor calidad posible), sino fundamentalmente, lograr la formación de un militante realmente copartícipe con la libertad, inteligente, apto, resolutivo, propositivo, entusiasta, comprometido con la justicia social, creativo, leal, responsable, honesto, entre otros aspectos primordiales para la acción política, los cuales constituyen

valores esenciales del Estado de Derecho y, por ende, de los derechos humanos de la civilización.

CONCLUSIONES

Una vez expuesto el desarrollo discursivo del presente artículo, se presentan las conclusiones derivadas de los elementos manejados en el transcurso del mismo.

Históricamente, los docentes venezolanos tienen tradición de lucha gremial, no obstante, en la actualidad no manifiestan un interés genuino para asumir su compromiso con la participación sindical en pro de sus propias reivindicaciones contractuales.

Se evidencia una desmotivación general para asumir el rol protagónico que impone el momento, para vincularse con apego a las luchas gremiales en la búsqueda de sus reales y justas reivindicaciones sociales que le faciliten una calidad de vida segura y permanente.

La dirigencia sindical, muestra una fuerte conexión con el sector gremial con las luchas y con los compromisos, pero no ha logrado desarrollar una acción comunicativa como una fuerza que obliga a considerar también a los actores como hablantes u oyentes que se refieren a algo concreto en el mundo objetivo, en el mundo social, así como en el mundo subjetivo para entablar recíprocamente a este respecto, pretensiones de validez que pueden ser aceptadas por los docentes agremiados en general.

Prevalece una actitud pasiva en relación a la detección de necesidades de formación, tanto en los dirigentes como en los agremiados, lo cual obstaculiza la capacitación, así como la actualización continua y sistemática orientada al desarrollo profesional para el cambio de actitud, para la búsqueda de la innovación, y de la transformación social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abbagnano, N. (1986). **Diccionario de Filosofía**. Ediciones del Fondo de Cultura Económica, México. D.F. México.

Alcántara, M. (2001). **Las tipologías y funciones de los partidos políticos.** En: AAVV. Curso de

partidos políticos. Madrid, Ediciones Akal. Madrid, España.

Beliera, A. (2012) **Sindicalismo y Conflicto Laboral**. Debate para el Análisis del Sindicato de Empleados de Comercio y Asociación de Trabajadores del Estado.

Gómez, I. (2011) **El Valor Social de un País Radica en su Bienestar** LOTTT

Montenegro, L. (2011). **Corpus de Proposiciones Teóricas a la Gerencia Participativa en el contexto de la Formación de Líderes Comunitarios**, Universidad Yacambú, Coordinación de Investigación y Postgrado. Barquisimeto. Venezuela.

Rodríguez, F. (2004). **Módulo Liderazgo Sindical.** Sociólogo Universidad de Chile.

Ramírez, I. (2016) Revista Pedagógica versión ISSN0748-9792. Rev. Red V, 27n 78 Caracas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007), **Manual para la defensa de la Libertad Sindical.** Tercera Edición, Lima 2007.

Vargas, J. **Teoría de la Acción Colectiva.**