

CARMONA, Hermes; LUCENA, Héctor;. (Enero/Julio 2011). La insatisfacción de los trabajadores de las empresas papeleras venezolanas, un estudio multimétodo. *Edusk – Revista Monográfica de Educación Skepsis*, n. 2 – Formación Profesional. Vol. III. La formación profesional desde casos y contextos determinados. São Paulo: skepsis.org. pp. 2275-2293

url: < <http://www.editorialskepsis.org/site/edusk> > [ISSN 2177-9163]

RESUMEN

La investigación doctoral comentada aquí, de tipo explicativo y correlacional en un contexto multimétodo, cuyo objetivo principal, fue explicar la insatisfacción laboral, debida a los cambios en el Trabajo, en las empresas papeleras venezolanas. Se planteó que los cambios laborales afectaron los niveles de insatisfacción percibida en los trabajadores papeleros. Se elaboró un modelo para medir el malestar de los trabajadores compuesto por 43 preguntas, agrupadas en 12 características o variables. Con una muestra de 370 trabajadores, adicionalmente se utilizaron entrevistas a profundidad, se analizó el tiempo de trabajo y las contrataciones colectivas de las empresas. Ello permitió interpretar mejor las variables y complementar la información que el método cuantitativo no aporta. Se reportan niveles importantes de insatisfacción laboral en la muestra de trabajadores encuestados, resaltan los problemas de salario, la percepción de elevado esfuerzo físico, la falta de sentido del trabajo, la percepción de los gerentes y la gran conflictividad sindical.

PALABRAS CLAVE: insatisfacción laboral, higiene ocupacional, papeleras, conflictividad sindical, multimétodo.

ABSTRACT

This research is an explicative, multimethod, person oriented and correlational one. The main purpose was to explain the job dissatisfaction based in environmental and cultural changes at Venezuelan paper mills. Such research has stated that changes have modified the dissatisfaction in paper workers. A special person oriented survey was designed, using 43 items, merged into 12 variables. Looking for differences between paper mills work environments. A 370 workers sample was chosen, Outstanding results are: Major level of dissatisfaction regarding his jobs, long and night shifts, high levels of stress and disergonomic efforts, low salaries, no sense work and conflictive union behavior stress is reported,

KEY WORDS: job dissatisfaction, health and safety, Venezuelan paper mills, union conflicts.

LA INSATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PAPELERAS VENEZOLANAS, UNA EXPERIENCIA MULTIMETODO.

JOB DISSATISFACTION IN VENEZUELAN PAPERMILLS WORKERS, A MULTI METHOD APROACH

Hermes Carmona¹

Héctor Lucena²

En los últimos tiempos la industria venezolana ha tratado de incorporarse a los mercados mundiales, mediante fuertes transformaciones que han significado la reducción de las fuentes de empleo y el deterioro de las condiciones de trabajo. En el pasado siglo, el país no escapó al cambio de rumbo en las políticas económicas signado por los críticos del proteccionismo, que creían necesario acabar con las barreras arancelarias, los mercados cautivos y en general con el doble rol del Estado como propietario y protector del sistema industrial incipiente. Durante las dos últimas décadas del siglo XX, el Estado se desprendió de muchas empresas, redujo los aranceles, flexibilizó el marco jurídico de las relaciones de trabajo, y se desentendió de su papel

¹ Profesor de la Fac de Ingeniería, Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela. Doctor en Ciencias Sociales, UCV, hcarmonaa@yahoo.es

² Ph D en Ciencias Sociales, Universidad de Glasgow. Coordinador del Doctorado en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela; hector.lucena@gmail.com

de garante de las condiciones mínimas de salud y seguridad laboral. Ello representó un duro golpe para los trabajadores ya que en Venezuela, como en otros países de América Latina, que intentaron ingresar tardíamente al capitalismo, el Estado es fundamental en el proceso de industrialización, al garantizar mercados, financiamiento y estabilidad económica. Sin ese apoyo la industria nacional languideció; el cambio de la política económica, propiciado por el neoliberalismo para modernizar el aparato productivo, significó en la práctica la aniquilación de los eslabonamientos que se habían construido con tanto esfuerzo.

Las corporaciones multinacionales y nacionales racionalizaron sus instalaciones productivas. En todo el país se contrajo el aparato industrial por el cierre de plantas y sus consecuencias inmediatas se reflejaron en reducciones de personal. Las empresas se han fusionado, o reducido, para poder sobrevivir en un entorno tan caótico e incierto. Muchas plantas manufactureras, fueron desmanteladas y llevadas a otros países como Colombia o Brasil, con menores regulaciones por parte del Estado, menos beneficios laborales y menos impuestos. La desindustrialización, un fenómeno que antes se creía exclusivo de las naciones desarrolladas, ha aparecido en Venezuela y en América Latina, eliminando los eslabonamientos internos, las fuentes de empleo y la producción nacional, ante los bajos costos y bondades de productos importados. Ahora la dependencia de los productos foráneos es mayor, reflejada en los niveles de importaciones que el país expone, con los peligros que esto supone, pero adicionalmente la capacidad empleadora y remuneradora del sector manufacturero se ha reducido incidiendo en la insatisfacción de los trabajadores. *Venezuela a menudo es*

*mencionada entre los países latinoamericanos con peor comportamiento de los indicadores de desarrollo social.*³

La importancia de los trabajadores ha sido revalorizada en la política laboral actual, se le ha apoyado mediante modificaciones al marco regulatorio, nuevos ordenamientos legales y la emisión de decretos que intentan garantizar la estabilidad del trabajador y mejorar sus condiciones laborales, pero creo que el problema de fondo (la insatisfacción) subsiste. Son pocas las empresas que se dan cuenta que muchas veces su única ventaja en el mundo competitivo empresarial es su personal, cuando los factores que causan insatisfacción laboral han sido reducidos o eliminados por completo.

Un trabajador comprometido y motivado, conserva un talante positivo frente a sus labores, compañeros y organización, tiene mejor desempeño, se siente parte integrante de la misma, con lo cual logra alcanzar sus objetivos a través de la consecución de los logros de la organización ya que da ese extra que es lo que distingue a las organizaciones exitosas de las demás. Toda organización debe identificar las oportunidades de mejora e influir positivamente en su personal.

Para lograr que los trabajadores se comprometan con su trabajo, lo principal es diagnosticar la situación, conocer las diferentes percepciones de los problemas, y luego poder generar soluciones de acuerdo a la realidad de cada organización. Esto se obtiene a través de la comprensión global del fenómeno y, de un modelo evaluador que

³ MALAVÉ MATA, H (Octubre 2004): Venezuela recesiva: diagnóstico de un lustro perdido. *Nueva Economía*, año XIII, n. 21-22. p. 115

puede ser construido, utilizando adecuadamente los métodos cualitativos y cuantitativos de investigación social, los cuales reflejan un resultado integral, con una visión más apropiada de la totalidad del problema

La investigación buscó, una aproximación a la insatisfacción de los trabajadores papeleros venezolanos, examinando la situación de la fuerza de trabajo existente en las empresas productoras de papel y cartón, en las regiones consideradas de alta propensión industrial en Venezuela, como lo son los Estados Aragua y Carabobo.

En la primera parte de este trabajo se preparó un planteamiento del problema, se analizarán brevemente los principales cambios ocurridos en las Relaciones de Trabajo y en la Fuerza de trabajo. Se enfocó el fenómeno de la insatisfacción laboral en tanto se ha demostrado por investigadores, su íntima relación con la calidad de vida en el trabajo. La insatisfacción viene siendo la respuesta a una mala gestión de los recursos humanos y a una economía en crisis (desequilibrios estructurales, baja productividad, baja capacidad social, pobreza, corrupción y asistencialismo). En este segmento se formuló el problema de investigación, fundamentándose en el aporte que se pretende dar a este aspecto de las ciencias sociales, al establecer una teoría de insatisfacción laboral, que enriquezca a la teoría bifactorial que comprime los motivadores solamente a factores higiénicos y motivadores; hay otros factores que resurgen en estas latitudes, como el poder, la identidad de la tarea, y la ideología, que permiten explicar algunas conductas laborales. Por estas razones, el investigador decidió abordar el tema de la insatisfacción laboral de los trabajadores

papeleros, con el propósito de explicar los cambios recientes en las relaciones de trabajo en el sector industrial y diseñar un modelo para medir esta insatisfacción laboral a través de las variables que afectan la organización del trabajo en las empresas papeleras venezolanas.

El aporte fundamental de esta investigación estuvo centrado en la comprensión de todos estos cambios sociales, y en un segundo plano, en la elaboración de un modelo para monitorear la situación de los trabajadores del sector paplero ubicado en Aragua y Carabobo. La investigación encaja perfectamente con las políticas oficiales que buscan mejorar la situación de la masa trabajadora y con la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, cuya complejidad es inherente al subsistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

La segunda parte de la propuesta contiene el Marco Teórico aproximado que contextualiza el fenómeno, empezando por un análisis histórico de la industrialización venezolana, hasta describir la actual situación del sector paplero venezolano, escenario donde se desenvuelven los sujetos investigados, para pasar posteriormente a las bases teóricas que permiten interpretar la insatisfacción del trabajador, en función de una serie de factores interrelacionados, evaluando sus necesidades, desde la óptica del pensamiento liberal, pasando por las diferentes teorías sobre Motivación, revisando los diferentes variables individuales asociados a la insatisfacción laboral tales como la autoestima, el locus de control, el género, la edad, el contrato psicológico, los aspectos étnicos y de diversidad.

Igualmente en el marco teórico se analizó el tema de las competencias, dado que existe un grupo de teorías basadas en este

factor como soporte a la instrumentalidad de las motivaciones, la insatisfacción de los trabajadores estaría mediada por las competencias. Se analizarán los factores psicosociales y de organización que afectan la insatisfacción laboral, este capítulo tratará sobre los factores ergonómicos, las teorías del estrés en el trabajo, la flexibilidad laboral, los factores interpersonales tales como acoso y violencia en el trabajo, estilos de supervisión y la organización del trabajo, estructura de la tarea y poder del puesto.

Adicionalmente se desea analizar las nuevas Relaciones de Trabajo derivadas de los cambios producidos por la flexibilización del trabajo, la reestructuración productiva, las políticas socio laborales y las leyes e instituciones que definen el marco regulatorio de las Relaciones de Trabajo Venezolanas, y su impacto sobre la insatisfacción laboral. Es decir se pueden explicar y manejar las estrategias de prevención más eficientes, la existencia o no de los programas de higiene y seguridad industrial y la actitud general del trabajador papelerero ante estos programas, así como el impacto de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo -LOPCYMAT-⁴ en la reducción de la insatisfacción laboral en los trabajadores papeleros.

Agregado a esto, el marco teórico persiguió tratar aspectos metodológicos de la investigación, tanto en la parte cualitativa como en la parte cuantitativa. Para el análisis cualitativo se recurrió al uso de entrevistas con guión pero se le dio libertad a los informantes claves en el sector, debido a las limitaciones impuestas por las empresas, no se

⁴ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), Gaceta Oficial de La República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 del 26 de Julio de 2005.

podieron explorar aspectos socio demográficos que quedaron pendientes para otra investigación, pero los altos valores de confiabilidad del cuestionario, y la información obtenida por otras vías, verificaron la utilidad del análisis estadístico para esta investigación.

La tercera parte de la Tesis Doctoral trató sobre los aspectos metodológicos que deben especificarse a objeto de obtener legitimidad ante la comunidad académica, en los resultados. Esta investigación presente se fundamenta en un Diseño Multimétodo, se apoyó en la metodología de la investigación cualitativa⁵, con entrevistas en profundidad para comprender las conductas de los sujetos desde sus marcos de referencia, pero sustentó su explicación en la información aportada, por la metodología del análisis factorial de la investigación Cuantitativa. Este conocimiento multimétodo del fenómeno, permitió un acercamiento más profundo de la insatisfacción del trabajador paplero por los cambios ocurridos en los tiempos recientes y permitirá ajustar estrategias de intervención en los sistemas productivos que mejoren la consideración por los trabajadores, incrementando la eficiencia de los agentes económicos.

⁵ RUSQUE, A.M. (2003). De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa. Vadel hermanos Editores: Caracas.

CUADRO 1. SÍNTESIS METODOLÓGICA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
Elaborar un diagnóstico comprensivo inicial del fenómeno	Observación directa Entrevistas Investigación documental	Análisis de variables macroeconómicas. Análisis histórico del sector Aplicación y análisis de entrevistas de profundidad.
Desarrollar un modelo basado en el análisis factorial, utilizando el método de factores principales para medir la insatisfacción de las necesidades de la fuerza de trabajo	Investigación documental y metodológica	Determinación variables latentes Determinación variables manifiestas Determinación de Constructos asociados Operacionalización de variables y elaboración de ítems asociados Construcción de escalas
<p>Caracterizar un perfil de los trabajadores papeleros de los molinos venezolanos, ubicados en Aragua y Carabobo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer el nivel de insatisfacción laboral de los trabajadores papeleros, de los estados Aragua y Carabobo. - Conocer el nivel de insatisfacción laboral de los trabajadores papeleros, en relación a las condiciones físicas de su trabajo. <ul style="list-style-type: none"> - Conocer los problemas de salud más corrientes presentes en los trabajadores papeleros, y su relación en mayor o menor medida con los riesgos psicosociales. - Conocer el nivel de insatisfacción de los trabajadores papeleros en relación a su vida personal. 	<p>Observación directa Instrumento Paquetes estadísticos.</p> <p>Análisis estadístico Instrumento Entrevistas a personas claves.</p>	<p>Análisis factorial y cargas de factores Determinación de comunalidades Aplicación del método de factores principales Construcción de matrices factoriales rotadas y no rotadas Análisis de la contratación colectiva y de los horarios de trabajo Análisis de resultados instrumento. Entrevistas profundidad a personas claves. Revisión documental.</p>

Fuente: Elaboración propia

Todo ello permitió construir una propuesta teórica para modelar el fenómeno a través de los factores estudiados, se discutieron las relaciones causales, se propusieron las variables latentes y manifiestas, y se operacionalizaron las variables, construyéndose un sistema de validación e inferencia, detallándose los supuestos de la investigación y cerrando el marco teórico con el marco conceptual pertinente

La presente investigación reúne condiciones para ser considerada como de tipo explicativa, orientado a personas, estudio factible y correlacional causal en virtud de medir relaciones entre variables y evaluación de las relaciones entre variables, en una muestra de 370 sujetos. La población estuvo constituida por aproximadamente 8000 trabajadores, distribuidos en 6 empresas papeleras, el tiempo promedio por encuesta fue de 18 minutos. Las entrevistas a sujetos claves duraron 2 horas en promedio. La duración del estudio fue de aproximadamente 2 años y medio, una vez definido el objetivo.

Concluido el trabajo de campo, es conveniente retomar las preguntas iniciales de la investigación: ¿Cuáles fueron los factores que mejor determinan la insatisfacción laboral de los trabajadores papeleros venezolanos? De acuerdo a los resultados; el salario, compañeros de trabajo, percepción del tiempo de trabajo y gusto por el trabajo son las preguntas más poderosas para medir insatisfacción. En segundo lugar el estrés laboral, cuando las demandas de la tarea, superan a las habilidades y competencias. En tercer lugar la identidad de la tarea, el sentido de la misma y la posibilidad de ver el proceso de principio a fin, la desagregación del trabajo hace que el trabajador no tenga claro el sentido final de lo que hace. En cuarto lugar, la falta de

autonomía, la imposibilidad de usar su propio juicio, el no ser tomados en cuenta. En quinto lugar la no satisfacción de sus necesidades, muy relacionada con la manera como los sindicatos y la empresa negocian los contratos, prácticamente a espaldas de los trabajadores. En sexto lugar los problemas ergonómicos (esfuerzo, calor, ruido, posturas) no resueltos.

¿Qué factores afectan la insatisfacción laboral? Esta investigación sugirió inicialmente que los niveles de insatisfacción laboral en el sector industrial papelerero venezolano están siendo afectados por otros factores que se agregan a las necesidades tradicionalmente estudiadas en los cursos de dirección y administración de empresas. El estrés en los trabajadores aparece con la mayor correlación con la insatisfacción. Las relaciones laborales, en especial los sistemas de contratación y la conflictividad sindical aparecen como grandes perturbadores del trabajo.

¿Cuál es el papel de la tecnología, y de las competencias en la satisfacción laboral?

Parafraseando a NEFFA⁶, las máquinas y los procesos de fabricación de papel, imponen el carácter cooperativo del trabajo y la necesaria regulación social, los avances tecnológicos se orientan hacia la consecución de mayores velocidades de proceso y mejores controles en tiempo real. La realidad venezolana de atraso tecnológico en los molinos (la mayoría de las máquinas papeleras fueron instaladas antes de

⁶ NEFFA, J (1987). *Proceso de Trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. Documento de trabajo 1, Buenos Aires: CEIL-CONICET. Y, también, NEFFA, J.C. (1990). *El Proceso de Trabajo y las economías de tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F.W. Taylor y H. Ford*. Buenos Aires: CREDAL/ Editorial Humanitas.

1980) hace que la presión competitiva provenga del exterior, debido a la existencia de instalaciones más recientes en Brasil y Colombia (en papeles de impresión y escribir, así como en empaque), se confirma la presión que existe en algunos molinos, por compensar las deficiencias tecnológicas, con mayor esfuerzo físico.

¿Cómo afecta la flexibilidad, a la insatisfacción laboral de los trabajadores? la precariedad es una variable influyente o moderadora directamente proporcional a la insatisfacción laboral. En varias ocasiones los directivos hablaban de un porcentaje de trabajadores que trabaja por contratos a tiempo determinados, los cuales no son renovados por tercera vez, estos trabajadores que en algunas plantas pueden conformar un 20% de la plantilla total ayudan a reducir los costos de mano de obra, pero resquebrajan la lealtad hacia la empresa.

¿Cómo afecta el sistema de gestión la insatisfacción laboral? En Venezuela se observaron al menos tres tipos de culturas o sistemas de gestión. En la empresa Invepal se realizó un experimento inicialmente basado en cogestión y cooperativismo, y que finalmente se ha convertido en otra empresa estatal ineficiente y pocos resultados que mostrar, pero con mucho resentimiento y explotación, sin convención colectiva y extremadamente peligrosa como sitio de trabajo.⁷

Los molinos de capital nacional tienen esquemas autárquicos de gestión, estas empresas intentan sobrevivir, pero con poca inversión, y existen empresas trasnacionales que responden a las directrices externas, que han crecido en medio de la incertidumbre. Los mejores salarios son pagados por las trasnacionales. Los esquemas

⁷ LUCENA, H. (2007): *Lo Laboral en tiempos de transición*. Valencia: Universidad de Carabobo

cogestionarios produjeron muchas insatisfacciones laborales.

El poder de los trabajadores, proveniente de los nuevos esquemas de gestión empresarial, pudo haber sido un satisfactor importante para el trabajador papelero venezolano, aún cuando en algunos casos, bajen los rendimientos en la producción. En el sector papelero, al igual que en el resto de las relaciones de trabajo del país, se ha incentivado la creación de nuevos sindicatos, para oponerlos a los que ya existían, dando lugar en el fondo al debilitamiento del movimiento de los trabajadores.

¿Cómo se relacionan las competencias y la insatisfacción laboral? El análisis muestra una correlación baja entre insatisfacción y competencias, pero es significativa la correlación entre competencias y estrés e identidad de la tarea, las competencias pueden entonces ayudar a reducir el estrés y en consecuencia a reducir la insatisfacción, la otra lectura que se le puede dar a estos resultados es que las competencias en general de estos trabajadores es baja. El comentario cualitativo que normalmente hicieron los Gerentes era el siguiente; “el trabajador malo de hace 15 años, es el bueno de ahora”.

¿Cómo han respondido los trabajadores a estas nuevas situaciones? ¿Qué tipo de ajustes han hecho en sus hábitos y en sus relaciones? Este investigador, sugiere y sostiene que la motivación interna de los sujetos tiene un efecto directo sobre su situación laboral. Las personas insatisfechas durarán menos tiempo empleados en puestos denigrantes, o desempleados porque desarrollarán competencias para optar por nuevos empleos o se convertirán en emprendedores. En este caso, la pérdida del empleo anterior se convierte en un acicate para la

independencia económica.

La industria papelera venezolana conforma un sector económico muy importante, por la cantidad de trabajadores que emplea y los eslabonamientos aguas abajo que este sector tiene con otros sectores de la economía, como las artes gráficas, el sector de empaque y embalaje, productos de aseo e higiene personal y el sector educativo. El cambio ocurrido en los últimos años golpeó duramente al sector, al final del siglo XX con la aplicación de políticas neoliberales que permitieron la apertura comercial indiscriminada y luego en la primera década de este siglo con la instauración de un régimen populista de tendencia socialista, con ribetes corporativistas que busca el control total del estado y al final, la supresión de la propiedad privada. Sin embargo se halló evidencia que muestra que la intención del estado no es el empoderamiento de los trabajadores, sino su utilización como herramienta de choque para minar el control de las empresas por los accionistas y directores.

La respuesta empresarial no ha sido homogénea, se detectan diferentes estrategias: las empresas trasnacionales (Paveca y Smurfit) han optado por una estrategia de crecimiento moderado para suplir las exigencias de los mercados internos que ciertamente han crecido catalizados por la bonanza petrolera, de principios de siglo. Otras empresas mantienen una estrategia de sobrevivencia y mantenimiento: intentan mantenerse abiertas, pero realizan escasas inversiones: en ese grupo se encuentra el conglomerado Manpa-Papeles Maracay, que se ha contraído en activos y se ha redimensionado para mantenerse operativa, la empresa Kimberley Clark, Le Cartiere, algunas

corrugadoras de capital colombiano, empresas productoras y convertidores de papel.

Finalmente, encontramos empresas en fase agónica, no viables, como es el caso de Invepal, la cual, pese a haber recibido apoyo del Estado, no ha podido estabilizarse en cuatro años, debido a sus pesadas estructuras de costo (la pérdida acumulada de Invepal hasta el 2008, superaba los 72.000.000 BsF, cerca de unos 24 millones de dólares, según fuentes confiables en Invepal)

Las entrevistas a profundidad con los gerentes de estas organizaciones, mostraron que sienten y perciben los cambios organizacionales, pero en general, mantienen las mismas prácticas administrativas de la pasada década, intentan sobrevivir sin modificar sus estilos de supervisión, y sin entender el concepto de responsabilidad social, limitan la autonomía de los trabajadores y los salarios de los operarios y manipulan las decisiones de las empresas para mantener sus cuotas de poder, y lo peor de todo, gastan muy poco en capacitación.

Adicional a eso, las relaciones laborales están influidas por la polarización existente en la sociedad venezolana.

El tiempo de trabajo sigue siendo alienante para los operarios de los molinos. La violación continua de las 100 horas extras máximas al año es común en las papeleras privadas, en las empresa del Estado las violaciones a la LOPCYMAT (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005)⁸, los redobles(turnos extendidos de

⁸ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), Gaceta Oficial de La República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 del 26 de Julio de 2005.

12 horas), la ausencia de renovación sindical, la violencia sindical con la cual defienden sus cuotas de poder ilegítimas y la ausencia de los comités de seguridad y salud laboral son públicas y notorias. La falta de respuesta a los problemas posturales, de manipulación de cargas, de ruido y calor excesivo son comunes a todos los molinos. Inclusive se reportan al menos dos fatalidades en molinos, durante el tiempo que se hacía este estudio.

Los trabajadores papeleros en muchas ocasiones no están preparados para las exigencias del proceso de fabricación, ello origina altos niveles de estrés en los grupos de trabajo. Adicionalmente el mantenimiento que se está efectuando en la mayoría de las plantas, la mayoría de las veces es correctivo, evidenciándose el desgaste y la obsolescencia de los equipos. Estos equipos exigen mayor esfuerzo de los trabajadores para mantenerse dentro de especificaciones lo cual aumenta los niveles de estrés.

Los sindicatos que operan en las papeleras son de tendencia oficialista, el control del ingreso de nuevos trabajadores está en manos de los sindicatos. Los nuevos ingresos de personal a los molinos se identifican con el "proceso revolucionario" más que hacer carrera como papeleros, interesa hacer carrera en la revolución.

Si lo que se desea es el empoderamiento de la clase trabajadora lo primero que debe hacerse es apropiarse del conocimiento y re-agregarlo. Si el proceso capitalista desagrega para poder controlar a los trabajadores, los trabajadores deben intentar aprender todo el proceso de fabricación, por ello es necesario que cada trabajador se

adiestre para desempeñar múltiples funciones. El modo de ir logrando esto es haciendo que los trabajadores se roten con sus compañeros en forma secuencial, hasta que todos hayan aprendido lo que hacen los otros, ello aumenta la solidaridad y la coherencia del equipo.

El alto número de trabajadores temporales que laboran durante un periodo máximo de seis meses, aumenta los niveles de insatisfacción entre los trabajadores, ya que no generan las lealtades de grupo y la experticia para integrarse al colectivo laboral, asimismo se incrementa el riesgo de accidentabilidad, provocado por actos inseguros.

El malestar de los trabajadores papeleros, es el mismo malestar de la clase trabajadora venezolana, La ausencia de directivos y gerentes técnicamente preparados, emprendedores, con responsabilidad social y compromiso por su país, dispuestos a luchar por mantener una sociedad abierta y plural. La débil formación de los sindicalistas, con mayores competencias para conseguir el empoderamiento de los trabajadores y la disminución de los riesgos laborales y medioambientales, y la preparación adecuada en los saberes de la empresa que garanticen su viabilidad.

Eso es lo que corrobora la investigación, desde diferentes métodos se llega a la misma conclusión. Existen dos grandes grupos de factores que obstruyen el sendero del bienestar del venezolano. Uno está asociado a las variables sociales del entorno y las demandas que este ejerce sobre los trabajadores. El otro gira alrededor de sus carencias familiares, éticas y de ideología. Entonces llegamos al problema de la falsa conciencia, no se puede crear lo que no se ha pensado. No se puede vivir en un perpetuo engaño. Pero no podemos regresar al

pasado, el nuevo trabajador que está emergiendo deberá resolver su propia conflictividad interna y externa. Deberá desenmascarar los falsos valores y retomar la senda de lo que podemos ser. Sólo de esa manera se podrá eliminar la insatisfacción acumulada en el colectivo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

LUCENA, H. (2007): *Lo Laboral en tiempos de transición*. Valencia: Universidad de Carabobo

NEFFA, J.C. (1990). El Proceso de Trabajo y las economías de tiempo. *Contribución al análisis crítico de K. Marx, F.W. Taylor y H. Ford*. Buenos Aires: CREDAL/ Editorial Humanitas.

RUSQUE, A.M. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Vadel hermanos Editores: Caracas.

* * *

PERIODICOS CIENTIFICOS

MALAVÉ MATA, H (Octubre 2004): Venezuela recesiva: diagnóstico de un lustro perdido. *Nueva Economía*, año XIII, n. 21-22.

* * *

TESIS Y TESINAS

CARMONA, H. (2010): *Aproximación a la insatisfacción de los trabajadores de las empresas papeleras venezolanas*. Tesis (Doctorado). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales – UCV.

* * *

DOCUMENTOS OFICIALES

NEFFA, J (1987). *Proceso de Trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. Documento de trabajo 1, Buenos Aires: CEIL-CONICET

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (2005), Gaceta Oficial de La República Bolivariana de Venezuela N^o 38.236 del 26 de Julio de 2005.