

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

APROXIMACION AL ANALISIS DE LOS NIVELES DE ACTUACION  
DE LOS LICENCIADOS EN TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO LABORAL,  
ESPECIFICAMENTE EN EL AREA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

AUTORES:

DAZA, Leyla  
VERA, Francis

TUTOR:

POMPA R., Edgar

CARACAS, FEBRERO 1.985

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

APROXIMACION AL ANALISIS DE LOS NIVELES DE ACTUACION  
DE LOS LICENCIADOS EN TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO LABORAL,  
ESPECIFICAMENTE EN EL AREA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

AUTORES:

DAZA, *Leyla*  
VERA, *Francis*

TUTOR:

POMPA R., *Edgar*

CARACAS, FEBRERO 1.985

APROXIMACION AL ANALISIS DE LOS NIVELES DE ACTUACION  
DE LOS LICENCIADOS EN TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO LABORAL,  
ESPECIFICAMENTE EN EL AREA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

Trabajo presentado a la  
Escuela de Trabajo Social de la  
Universidad Central de Venezuela  
para optar al título de  
Licenciado en Trabajo Social

## AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento y reconocimiento al Licenciado Víctor Robles, por su valiosa colaboración en la orientación y revisión sistemática del presente trabajo.

Al mismo tiempo reconocemos la colaboración y aportaciones del Profesor Arturo Tramontín y de los Licenciados entrevistados que contribuyeron al logro de nuestros fines.

Trabajo presentado a la  
Escuela de Trabajo Social de la  
Universidad Central de Venezuela  
para optar al título de  
Licenciado en Trabajo Social

## DEDICATORIA

### AGRADECIMIENTO

A mi madre - mujer luchadora incansable que me motivó y alentó con su presencia y estímulo durante el periodo de mi ca-  
Nuestro agradecimiento y reconocimiento al Licenciado Víctor Robles, por su valiosa colaboración en la orientación y revisión sistemática del presente trabajo.

Al mismo tiempo reconocemos la colaboración y aportaciones del Profesor Arturo Tramontin y de los Licenciados entrevistados que contribuyeron al logro de nuestros fines.

A Freddy - mi hermano especial.

LEYLA

## DEDICATORIA

### DEDICATORIA

A mi madre - mujer luchadora incansable que me motivó y alentó con su presencia y estímulo durante el período de mi carrera.

A Roy - mi hijo, pequeño retoño que supo comprender los ratos de sacrificio y ausencias durante mi formación profesional, siendo un estímulo para la culminación.

A Víctor, esposo y amigo que con su comprensión y orientación me ayudó a obtener ésta, tan deseada meta.

A Freddy - mi hermano especial.

LEYLA

## INDICE

	PAG.
INTRODUCCION.....	10
<u>CAPITULO I</u>	
<u>DEDICATORIA</u>	
1.1. BREVE REFERENCIA HISTORIA.....	17
1.2. CLASIFICACION DE LAS ESCUELAS DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO.....	19
<i>A mi madre, quien en todo momento me brindó el apoyo moral y comprensión necesaria en el desarrollo de la carrera.</i>	
1.2.1. ESCUELA CLASICA.....	20
1.2.2. ESCUELA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO.....	25
<i>A mi hija, quien en todo momento comprendió y aceptó mis largas ausencias en el hogar, para que le sirva de estímulo y orientación en el futuro.</i>	
1.2.3. ENFOQUE SISTEMATICO.....	29
1.3. ADMINISTRACION DE PERSONAL.....	30
<u>CAPITULO II</u>	
EL TRABAJO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL..... FRANCIS.....	33
2.1. EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL.....	34
2.2. CAMPOS DE ACCION DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL EN VENEZUELA.....	36
2.3. FORMACION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.....	39

## I N D I C E

	PAG.
2.4. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	47
2.5. LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y EL TRABAJO SOCIAL.....	52
INTRODUCCION.....	10
 <u>CAPITULO III</u>	
<u>CAPITULO I</u>	
3.1. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	55
PENSAMIENTOS QUE DIERON ORIGEN A LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	16
3.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	60
1.1. BREVE REFERENCIA HISTÓRICA.....	17
 <u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	
1.2. CLASIFICACIÓN DE LAS ESCUELAS DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO.....	19
 <u>ANEXOS</u>	
1.2.1. ESCUELA CLÁSICA.....	20
1.2.2. ESCUELA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO.....	25
1.2.3. ENFOQUE SISTEMÁTICO.....	29
1.3. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.....	30
 <u>CAPITULO II</u>	
EL TRABAJO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL.....	33
2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL.....	34
2.2. CAMPOS DE ACCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL EN VENEZUELA.....	36
2.3. FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EGRESADO - DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.....	39



2.4. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	47
2.5. LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y EL TRABAJO SOCIAL.....	52
 <u>CAPITULO III</u>	
3.1. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	55
3.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	60
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	 103
 ANEXOS.....	 108
 BIBLIOGRAFIA.....	 125

En nuestro país, a través del proceso histórico se han venido desarrollando y agudizando los problemas económicos y sociales de una significativa relevancia, pues afecta a densos sectores de la población y de la vida nacional.

Siendo uno de estos la falta de una planificación sistemática, coherente y eficaz, que permita elevar el grado de bienestar del hombre en el campo laboral, tanto físico como social.

El contenido de esta investigación versa sobre tópicos diversos, siendo nuestra finalidad conocer la actuación del Trabajador Social en el medio laboral, con respecto a la seguridad industrial, así como también la posibilidad de incrementar en esta área, tomando como marco de referencia la formación que se imparte en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela y la escasa proyección alcanzada por la disciplina en el campo empresarial venezolano.

### I N T R O D U C C I O N

En este sentido pretendemos demostrar cómo la orientación asistencialista, predominante en la formación profesional y la concepción tradicional del empresario hacia la disciplina, obstaculizan al licenciado en Trabajo Social en los ambientes laborales para que trascienda las áreas tradicionales de competencia profesional, que le han sido asignadas desde sus orígenes.

Son variadas las expectativas que nos indujeron a seleccio-

En nuestro país, a través del proceso histórico se han venido desarrollando y agudizando los problemas económicos y sociales de una significativa relevancia, pues afecta a densos sectores de la población y de la vida nacional.

Siendo uno de estos la falta de una planificación sistemática, coherente y eficaz, que permita elevar el grado de bienestar del hombre en el campo laboral, tanto físico como social.

El contenido de esta investigación versa sobre tópicos diversos, siendo nuestra finalidad conocer la actuación del Trabajador Social en el medio laboral, con respecto a la seguridad industrial, así como también la posibilidad de incursionar en esta área, tomando como marco de referencia la formación que se imparte en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela y la escasa proyección alcanzada por la disciplina en el campo empresarial venezolano.

En este sentido pretendemos demostrar cómo la orientación asistencialista, predominante en la formación profesional y la concepción tradicional del empresario hacia la disciplina, obstaculizan al Licenciado en Trabajo Social en los ambientes laborales para que trascienda las áreas tradicionales de competencia profesional, que le han sido asignadas desde sus orígenes.

Son variadas las expectativas que nos indujeron a seleccionar

nar esta temática, siendo significativo para nosotras el hecho de que la seguridad industrial al estar constituida por un conjunto de normas, mecanismos y procedimientos que permitan mejorar las condiciones de trabajo, está incluida en los departamentos de personal, asignándosele la función de mantenimiento; como quiera que este último campo de actuación, es del Trabajador Social en las empresas, llama la atención la ausencia casi total de estos profesionales en esta área, por lo que resulta interesante incursionar en las posibilidades de definir algunos patrones de actuación profesional en la seguridad industrial.

El interés responde a la necesidad de que los Licenciados en Trabajo Social incursionen en un campo escasamente explorado, tanto a nivel de macro acción investigativa y de planificación, el cual ha sido ejecutado en general por otras disciplinas sociales, dejando a este profesional sólo la intervención de ejecución de programas y/o proyectos específicos (micro actuación) de corte asistencialista que se traduce en otorgamientos de beneficios económicos al trabajador lisiado o enfermo por causa de un accidente o enfermedad profesional.

La investigación que abordamos no puede estimarse en un estudio acabado de la actuación del Trabajador Social, en el campo laboral. No obstante, pensamos que permitirá a los estudiantes enriquecer su formación profesional, constituyéndose

a la vez en un pequeño aporte para las ciencias sociales y es  
pecíficamente para el Trabajo Social.

Esta investigación se circunscribió a las empresas priva-  
das de la zona metropolitana y algunas del Distrito Sucre del  
Estado Miranda, siendo de tipo explorativa-explicativa, preci-  
sándose implementar para su desarrollo un diseño de investiga-  
ción comprendido en dos fases: la primera, bibliográfica y/o  
documental, que aún cuando existe escaso material bibliográfi-  
co, se pretendió ubicar el objeto de estudio desde sus oríge-  
nes, evolución, fundamentaciones; siendo necesario cumplir -  
ciertos pasos para llevar a cabo esta fase, tales como: ar-  
queo bibliográfico, aplicación de las diversas técnicas de fi-  
chaje, permitiéndonos obtener como resultado información teó-  
rica en relación al tema estudiado. Una segunda fase dirigi-  
da a la investigación de campo, que comprendió la búsqueda de  
las fuentes, para la selección del universo y la población, la  
elaboración del instrumento, la recolección de datos, su tabu-  
lación y análisis, dándonos como resultado recabar datos pri-  
marios con respecto al área de estudio.

Para facilitar la lectura y mejor comprensión del conteni-  
do del trabajo, se ordenó en tres capítulos: bajo de campo, así

El Capítulo I se refiere a los pensamientos que dieron o-  
rigen a la organización científica del trabajo, esbozando co-  
mo punto de partida a la Revolución Industrial, generadora de

los conflictos obrero-patronal, e incidencias de accidentes laborales, planteándose además las diferentes corrientes del pensamiento administrativo, desde sus primeros autores hasta los actuales, clasificándolos en Escuelas, que surgieron con el propósito de solventar las problemáticas presentadas en las fábricas de la época, que afectaban la producción. Culminamos este Capítulo planteando la gestión de la Administración de Personal y sus más recientes enfoques, así como sus funciones ubicando en la función de mantenimiento al Trabajo Social y la Seguridad Industrial.

El Capítulo II versa sobre el trabajo social laboral y la seguridad industrial, iniciándolo con una evolución histórica del trabajo social laboral, complementándolo con los campos de acción. Otro aspecto desarrollado en este Capítulo es la formación profesional impartida en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela. Así como una breve referencia a la evolución histórica de la seguridad industrial y para culminar una síntesis de la relación Seguridad Industrial, Trabajo Social.

En el Capítulo III se presentan los procedimientos metodológicos y las técnicas utilizadas en el trabajo de campo, así como la presentación y análisis de los datos; elaborando finalmente las conclusiones y recomendaciones.

Es oportuno destacar que para la ejecución de nuestra investigación implicó afrontar una serie de limitaciones que si bien no impidieron su culminación, representaron en algunos momentos obstáculos difíciles de superar, siendo los siguientes:

- La escasez de material bibliográfico referido a la acción del Trabajador Social en los ambientes laborales y a la seguridad industrial enfocada desde un punto de vista social.
- La escasa colaboración prestada por algunos profesionales, al momento de contactar con los departamentos, divisiones o secciones de seguridad industrial.

CAPITULO I

Nuestra investigación refleja la necesidad de que el Licenciado en Trabajo Social trascienda los campos tradicionales, pues la dinámica de la disciplina y de la población trabajadora exige la participación de este profesional, que planifique, eduque a la masa trabajadora en los ambientes laborales, que contribuya en este caso a disminuir la tasa de accidentabilidad laboral, pues cada día la opinión pública se conmueve, en mayor o menor grado, con las noticias de accidentes que ocurren en los sitios de trabajo (ver Anexo N° 1).

## 1.1. BREVE REFERENCIA HISTÓRICA

El hombre para satisfacer sus necesidades desde los tiempos más remotos tuvo que transformar el medio, en su afán de construir instrumentos de trabajo que le facilitara su labor, organizándose en manadas y tribus.

En la sociedad primitiva, las actividades de trabajo de los hombres basándose en la cooperación simple ... a la aplicación simultánea de una cantidad más o menos grande de fuerza de trabajo para la ejecución de labores homogéneas. (1)

Este tipo de trabajo no produce excedentes, y sólo existía una división natural del trabajo, predominando una labor netamente manual.

### CAPITULO I

#### PENSAMIENTOS QUE DIERON ORIGEN A LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

Con la desintegración del régimen de la comunidad primitiva, surgen nuevas relaciones de producción que van a originar una profunda y radical transformación en todas las esferas de la historia de la humanidad; el trabajo colectivo va a ser desplazado por el trabajo individual, la propiedad social por la propiedad privada, gestándose así la diferenciación de las clases sociales.

(1) Academia de Ciencias de la U.R.S.S. Manual de Economía Política, 3ra. edición. Traducido por Wenceslao Roces. Editorial Grijalbo, 1.975. p. 26.



### 1.1. BREVE REFERENCIA HISTÓRICA

El hombre para satisfacer sus necesidades desde los tiempos más remotos tuvo que transformar el medio, en su afán de construir instrumentos de trabajo que le facilitara su labor, organizándose en manadas y tribus.

En la sociedad primitiva, las actividades de trabajo de los hombres basándose en la cooperación simple ... a la aplicación simultánea de una cantidad más o menos grande de fuerza de trabajo para la ejecución de labores homogéneas. (1)

Este tipo de trabajo no producía excedentes, y sólo existía una división natural del trabajo, predominando una labor netamente manual.

Con la desintegración del régimen de la comunidad primitiva, surgen nuevas relaciones de producción que van a originar una profunda y radical transformación en todas las esferas de la historia de la humanidad; el trabajo colectivo va a ser desplazado por el trabajo individual, la propiedad social por la propiedad privada, gestándose así la diferenciación de las clases sociales.

---

(1) Academia de Ciencias de la U.R.S.S. Manual de Economía Política. 3ra. edición. Traducido por Wenceslao Roces. Editorial Grijalbo, 1.975. p. 26.

Un hecho significativo ocurrió en el último tercio del siglo XVIII, como fue la Revolución Industrial, basándose en la introducción de la máquina, desplazando el trabajo manual por la industria maquinizada; asignándosele su origen en Inglaterra (siglo XVIII), y que ya en el transcurso del siglo XIX se extendió en los países de Europa y Estados Unidos.

El capitalista por su afán de obtener cada día mayor plusvalía, se innovan cada vez más, de acuerdo a las necesidades, maquinarias de mayor complejidad sin tomar en consideración las condiciones físicas y ambientales del trabajador. Esta situación, unida al rechazo tecnológico, especialmente de los artesanos, quienes estaban acostumbrados al trabajo manual, y la contratación de mujeres y niños sin adiestramiento alguno, van a originar continuos accidentes de trabajo, disminuyendo la producción. La situación descrita creó la necesidad, por parte de los patronos en buscar alternativas al problema; a fin de adaptar al trabajador a las nuevas condiciones de trabajo que contribuyera a elevar la producción.

Muchos fueron los estudiosos que se abocaron a la investigación de la organización del trabajo, destacándose

Frederick Taylor y Henry Fayol, quienes logran recopilar y sistematizar teorías que tuvieron gran repercusión en la época; gestándose así un movimiento de corrientes o escuelas, que de acuerdo a sus autores, se van a clasificar de diferentes maneras.

## 1.2. CLASIFICACION DE LAS ESCUELAS DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO

El equipo de trabajo consideró que la clasificación - que más se ajusta a nuestro objetivo de la investigación, es la planteada por Carlos Germán Paniagua, en su obra titulada "Principales Escuelas del Pensamiento Administrativo", donde realiza una clasificación ubicando a las teorías clásicas con sus dos representantes más significativos como son Frederick Taylor y Henry Fayol, y a la Escuela del Comportamiento Humano, cuya base teórica fundamental es sustentada por sociólogos, psicólogos e investigadores sociales.

En este sentido señala que "En esta Escuela del Comportamiento Humano podemos identificar dos grupos de científicos: el grupo de las Relaciones Humanas y el grupo de sistemas sociales" (2).

---

(2) Carlos Germán Paniagua. Principales Escuelas del Pensamiento Administrativo. Editorial E.U.D., Costa Rica, 1.979. p. 65.

Dentro de la Escuela de las Relaciones Humanas, destacamos a Elton Mayo por ser su máximo representante. en su producción.

### 1.2.1. ESCUELA CLASICA

El autor a este respecto sostenía que: Frederick Taylor es considerado el fundador de la corriente de la organización científica del trabajo, dado a conocer en la última década del siglo XIX. Esta corriente es una pretensión de la época por aplicar los métodos de la ciencia y los problemas crecientes y complejos del control del trabajo en la empresa capitalista, y se fundamenta en el principio de la máxima intensificación del trabajo.

reglas de comportamiento del "hombre económico".

Entre sus principales aportes es posible destacar:

- Se le hacen a sus investigaciones las siguientes observaciones:
- a) La racionalización del trabajo y el estudio de tiempos y movimientos, partiendo de que todo tipo de trabajo debería tener un procedimiento técnicamente estructurado.
  - b) La dirección debería estudiar las tareas a objeto de adiestrar a los trabajadores convenientemente seleccionados, a fin de que cumplieran los estándares preestablecidos de la empresa.

13) Bernardo Kliksberg. El pensamiento organizativo del Taylorismo a la teoría de la organización. Tomo I. Buenos Aires,

c) Salarios incentivos: diseñó un sistema de pagos

- b) basado en tarifas diferenciales en el cual el trabajador recibiría salarios de acuerdo con su producción.

### Henry Fayol

El autor a este respecto sostenía que:

La base de la relación con el personal debería ser según el Taylorismo, estimular por todos los medios la ambición personal, eso que Taylor considera el "estimulo más poderoso". Para ello se debían promover todos los métodos de competencia interna entre los obreros y utilizar medios de estímulos económicos, y apelar a todo recurso que ocasionado permanentemente condujera a dicho objetivo... (3).

- d) Para Taylor el trabajador actúa siguiendo las reglas de comportamiento del "hombre económico", su objetivo único era el de maximizar su ingreso.

Se le hacen a sus investigaciones las siguientes observaciones:

- a) Considera al hombre como una máquina, atribuyéndole los intereses propios a un ser irracional-satisfacción de necesidades primarias-, eliminando las posibilidades de iniciativa, creatividad, limitándolo a un nivel ejecutor.

---

(3) Bernardo Kliksberg. El pensamiento organizativo del Taylorismo a la teoría de la organización. Tomo I. Buenos Aires, Edit. Paidós, 1975. p. 183.

b) Se opuso a los grupos informales que se forman en el trabajo y por tanto a los sindicatos.

Henry Fayol

El contenido de sus investigaciones están dirigidas a la administración, planteando que debía fundamentarse en la implementación de normas que sirvieran de base a la conformación de una metodología sustentada en principios administrativos tendentes a facilitar y colaborar en las labores de la directiva empresarial. Su esfuerzo estuvo dirigido a la estructuración de mecanismos de dirección y control de la industria.

El Fayolismo ve básicamente a la empresa como constituida por un conjunto de funciones ligadas entre sí, por dos vínculos principales: autoridad y comunicación... la empresa es ante todo "operaciones" y "funciones"... (4)

c) En cuanto a la selección del personal realiza dos grandes divisiones del trabajo, como es el trabajo intelectual y el trabajo manual. Arguye que el fin de la administración es el de obtener la máxima producción en la industria.

Mantiene que el fin de la administración es el de obtener la máxima producción en la industria. Como aportes podríamos mencionar los siguientes: "...debería separar aquellos destinados a la tarea intelectual y de supervisión, de aquellos a ser utilizados para la mera ejecución..." (5).

(4) *Ibidem.* p. 235

(5) *Ibidem.* p. 244.

a) Define seis áreas funcionales a fin de obtener una mejor organización y control, como son:

- Funciones Técnicas

- " Comerciales

- " de Seguridad

- " de Contabilidad

- " Administrativas

- " Financieras.

b) En el plano organizativo desecha la organización lineal vertical de mando, ideando una organización en la cual los trabajadores recibieran órdenes de varios jefes, de acuerdo al número de especialización que existiera en la empresa denominándolos capataces.

c) En cuanto a la selección del personal realiza dos grandes divisiones del trabajo, como es el trabajo intelectual y el trabajo manual. Argumentando al respecto que "...debla separar aquellos destinados a la tarea intelectual y de supervisión, de aquellos a ser utilizados para la mera ejecución..." (5).

---

(5) *Ibldem.* p. 244.

d) Enfoca a la administración como un fenómeno social que no admite modelos rígidos y acabados, considerando la necesidad de que el administrador se identifique con su realidad, para poder aplicar sus conocimientos de acuerdo a las necesidades específicas. Plantea catorce principios aunque argumenta que no son estáticos ni los trabajadores, en los ambientes laborales, ello obedece sin embargo al interés del patrono por obtener una

1. La División del Trabajo.
2. Autoridad
3. Responsabilidad
4. Disciplina
5. Unidad de Mando
6. Unidad de Dirección
7. Subordinación del Interes Particular al Interes General

#### 1.2.2. ESCUELA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

8. Remuneración de Personal
  9. Centralización
  10. Jerarquía
  11. Orden
  12. Equidad
  13. Estabilidad del Personal
  14. Iniciativa.
- Como crítica a su trabajo podríamos señalar: con

a) Consideró la concepción formal de una organiza-



ción a través de posiciones jerárquicas, dándole mayor importancia a la autoridad.

A través de la función de seguridad planteada, se observa que ya en esta teoría, existen intentos aunque de manera rudimentaria en planificar e implementar algunos mecanismos de seguridad para el trabajador, en los ambientes laborales, ello obedece sin embargo al interés del patrono por obtener una máxima producción.

Como otros aportes mencionaremos que:

- b) Elabora un primer modelo de proceso administrativo como son las operaciones de prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

### 1.2.2. ESCUELA DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Elton Mayo inició sus estudios entre los años 1.927-1.932, basándose en los experimentos realizados en la planta Hawthorne. Plantea que el hombre dentro de la organización es el componente más importante de la administración y por lo tanto, el administrador debe tener conocimiento del comportamiento humano (fundamento de esta Escuela); a fin de garantizar las relaciones interpersonales en condiciones favorables con los miembros de la organi-

zación; así como también para obtener una mayor productividad y motivación en el ambiente de trabajo.

Elton Mayo a través de los experimentos, le permitieron conocer que el individuo tiene la necesidad de relacionarse y por ende formar grupos dentro de su ambiente de trabajo; lo que hizo determinar la importancia de la relación de la administración con los grupos de trabajo.

... Demuestra en forma experimental la influencia de los grupos de trabajo en la conformación de las actitudes de los individuos frente al trabajo y a la gerencia... demostró en forma contundente la necesidad que tenía la gerencia de iniciar un nuevo enfoque en el trato con los obreros...

(6)

A manera de resumen podríamos destacar otros aportes o planteamientos de esta Escuela:

a) A raíz de las investigaciones realizadas, adquiere importancia, las condiciones ambientales de trabajo, asignándosele carácter formal y sistematización a la seguridad industrial, a tal punto que se elaboran reglamentos y leyes que obligan al empresario a implementar programas de seguridad industrial. El Estado y la empresa se

(6) Carlos German Paniagua. Ob. cit. p. 70.

responsabilizan por la seguridad de los obreros. Cabe destacar, que esta "conciencia" del Estado y de la empresa por proveer seguridad a sus obreros no es una actitud benevolente, sino por el contrario, surgen los continuos enfrentamientos obrero-patrono, pues el índice de accidentes era cada día más elevado, ocasionando hasta la muerte del obrero, generando una secuela de problemas sociales, morales y económicos.

- b) Se reconoce la importancia de los grupos informales en la empresa.
- c) Por primera vez se introduce a la administración el aporte de las ciencias del comportamiento, tales como la psicología, la sociología y otras disciplinas sociales.

Este enfoque fue desarrollado en años posteriores con una mayor profundización científica por diversos estudiosos en la materia, tomando como aportes para entonces en los conocimientos de la psicología social e industrial dándole matices de corriente conductista.

A raíz de esta modalidad, diversos investigado

res la denominaron "Administración Participativa", "Administración Humana", "Administración por Objetivos", etc. ha recibido críticas por otras, lo que

va a generar la elaboración de nuevas teorías más

Podríamos destacar como representante de esta corriente a Douglas Mc. Gregor, quien analizó y realizó aportes en este campo, específicamente en lo

1.2.3. concerniente a la motivación del trabajador. Mc.

Gregor preocupado por los enfoques anteriores que sólo profundizaban sobre la dirección y control, y que por lo general se basaban en el principio de la

autoridad, desarrolló entonces la teoría X y Y, que va a proporcionar elementos tan importantes que aún

en la actualidad son considerados en la administración. Mc. Gregor apoyándose en las investigaciones

de Maslow, quien describe y jerarquiza un número de necesidades como básicas o superiores, manifiesta

que la no satisfacción de una de ellas afecta al trabajador (en este caso) en su desenvolvimiento y producción, generando muchas veces actitudes que

podrían atentar contra los objetivos de la empresa.

La autoridad no es actualmente el elemento adecuado para lograr la entrega entusiasta a los objetivos de la empresa. Se necesita otras formas de influencia para lograr su fin, como por ejemplo, el esfuerzo por obtener la integración" (7).

(7) *Ibidem.* p. 82

El enfoque de Mc. Gregor es considerado por varios autores como un gran aporte a la administración, aunque ha recibido críticas por otras, lo que va a generar la elaboración de nuevas teorías más avanzadas que no sólo se centraran en el estudio de las motivaciones del trabajador.

### 1.2.3. ENFOQUE SISTEMÁTICO

La Teoría General de Sistemas, con sus más destacados representantes, John Dunlop, supera los estudios de las corrientes tradicionales que se habían caracterizado por enfocarse en forma aislada los diferentes componentes o elementos de una institución obviando una visión del todo o de conjunto.

La Teoría de los Sistemas busca la interdisciplinariedad, supone que las ciencias tanto físicas, sociales, o biológicas tienen semejanzas estructurales que permiten el enriquecimiento de una a la otra, permitiendo estudiar el comportamiento de las entidades de manera integrada.

1.3. ADMINISTRACIÓN ... Se asume que los individuos objeto de estudio de las ciencias sociales y naturales, pueden ser considerados como sistemas, esto es como entidades complejas cuyas partes constituyentes son interdependientes e interrelacionadas... (8)

(8) *Ibidem.* p. 102

si bien es John Dunlop considera a la administración de personal como un subsistema de la sociedad global, que varía de acuerdo a la empresa, industria o país. Afirma que todo sistema está compuesto por tres actores (obreros y sus organizaciones, empresas y sus organizaciones y la organizaciones gubernamentales) cada sistema configura su propio cuerpo de normas y reglas, las cuales regulan el ámbito laboral a través de una determinada ideología compartida por todos los actores (funcionamiento armónico del sistema).

Administración de personal es la denominación a nuestro juicio, más correcta para designar el pro-

Como observación a esta Teoría debe señalarse:

a) La influencia de los principios teóricos filosóficos de Parsons, lo cual restringe en gran medida su análisis de la realidad.

b) En los planteamientos del autor resta importancia a la propiedad de los medios de producción, la división del trabajo y la conformación de las clases sociales (para Dunlop el proceso del trabajo es sinónimo de armonía, paz laboral).

### 1.3. ADMINISTRACION DE PERSONAL

Los postulados que proclaman al empleado como "hombre económico" no son eficaces para los actuales momentos, pues

si bien es cierto que el trabajador necesita de un salario - para subsistir, también es importante satisfacer otras necesidades dentro de su ambiente de trabajo, que le permita realizar su labor en una forma agradable y con menor riesgo. ... (10).

Es imposible obviar que las empresas operan en un marco social determinado, donde la legislación laboral vigente y los sindicatos ejercen demandas en función de mayores beneficios para los trabajadores.

Administración de personal es la denominación a nuestro juicio, más correcta para designar el proceso que, como parte de la gestión administrativa, se vincula de manera directa con todo lo referente al personal de una empresa en una organización determinada. Este proceso comienza con la planificación de los requerimientos del personal y una vez reclutado y seleccionado se intensifica una acción de adiestramiento y perfeccionamiento, y en general, de desarrollo de los recursos humanos. (9).

Los enfoques recientes de la administración de personal hacen especial énfasis en garantizar al trabajador las condiciones físicas y mentales tendentes a mejorar su desarrollo y rendimiento en el ámbito laboral.

---

(10) Edwin Flippo. Principios de administración de personal.

(9) Absalon Méndez C. Gestión de la producción y trabajo social. Publicaciones de la U.C.V., FACES, Caracas, 1.976. p. 52.

La administración de personal, según Edwin Flippo:

...Es el planeamiento, organización, dirección y control de la consecución, desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de las personas con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos individuales y sociales de la empresa ... (10).

El referido autor esquematiza dos tipos de funciones: La función directiva le corresponde la planeación, organización, dirección y control; y las funciones operativas - donde es posible encontrar profesionales de otras disciplinas (Trabajo Social), asignándoles una labor de mantenimiento al personal; última función operacional de la gestión administrativa. Esta función de mantenimiento le corresponde a la seguridad industrial e higiene en el trabajo y al bienestar social laboral que está representado por el Trabajador Social de empresas.

---

(10) Edwin Flippo. Principios de administración de personal. Traducido por Iproscó, Colombia, 1.978. p. 5



## 1.1. EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL

El trabajo social laboral, tiene su origen en el marco de los acontecimientos de la Revolución Industrial. La invención de la máquina permitió al capitalista introducir una modalidad para la explotación, obteniendo el máximo beneficio y producción del trabajador, quien se veía obligado a someterse a las condiciones que el patrono proponía a fin de satisfacer las necesidades básicas.

A raíz de esta situación, la clase obrera comienza a protestar no sólo por los bajos salarios y jornadas prolongadas, sino también por las condiciones y ambientes de trabajo.

### CAPITULO II

#### EL TRABAJO SOCIAL Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

El trabajo social laboral surge como una de las disciplinas tendientes a aliviar las tensiones generadas por las contradicciones obrero-patronales, pretendiendo con esta acción conservar por un tiempo máximo las condiciones físicas y mentales del trabajador, limitándose el profesional a una práctica asistencialista predominando el método casuístico.

Es en Europa, a mitad del siglo XIX, cuando el trabajo social laboral alcanza su mayor auge, expandiéndose hacia América Latina a partir de 1927, correspondiéndole a Chile ser el pionero en crear el primer servicio social industrial; siguiéndoles Argentina, Brasil y Uruguay, por

## 2.1. EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL

El trabajo social laboral, tiene su origen en el marco de los acontecimientos de la Revolución Industrial. La invención de la máquina permitió al capitalista introducir una modalidad para la explotación, obteniendo el máximo beneficio y producción del trabajador, quien se ve obligado a someterse a las condiciones que el patrono proponía a fin de satisfacer las necesidades básicas.

A raíz de esta situación, la clase obrera comienza a protestar no sólo por los bajos salarios y jornadas prolongadas, sino también por las condiciones y ambientes de trabajo.

El trabajo social laboral surge como una de las disciplinas tendientes a aliviar las tensiones generadas por las contradicciones obrero-patronales, pretendiendo con esta acción conservar por un tiempo máximo las condiciones físicas y mentales del trabajador, limitándose el profesional a una práctica asistencialista predominando el método casuístico.

Es en Europa, a mitad del siglo XIX, cuando el trabajo social laboral alcanza su mayor auge, expandiéndose hacia América Latina a partir de 1.927, correspondiéndole a Chile ser el pionero en crear el primer servicio social industrial; siguiéndoles Argentina, Brasil y Uruguay, pa

ses en los cuales se gestaba la industrialización por influencia de los países hegemónicos de la industria avanzada.

En Venezuela es en el año de 1.949 cuando se crea el primer servicio social industrial, trascendiendo no sólo en el campo del sector privado, sino a las empresas del Estado, organismos e institutos autónomos. Por iniciativa de las empresas Mendoza se organizó este primer departamento de servicio social, contratando inicialmente los servicios de la Trabajadora Social Teresa de Tronconis y posteriormente a la señora Luisa Amalia de Vegas, asignándoles como funciones el de realizar un diagnóstico de la situación laboral de la empresa, permitiéndoles luego elaborar un plan de acción en búsqueda de soluciones a la problemática detectada.

A raíz del derrocamiento del dictador Marcos Pérez Jiménez, el trabajo social laboral adquiere mayor demanda, tanto en la administración pública como privada. Siguiendo el modelo de industrialización por sustitución de importaciones, fueron instaladas en el país empresas sucursales de Norteamérica, ubicando administrativamente en la mayoría al profesional en Trabajo Social en el área de mantenimiento de las Gerencias de Relaciones Industriales, a través de departamentos, divisiones o secciones de trabajo social o adscrito a algún otro departamento de esa Gerencia.

Ubicación que autores como Mercedes Martínez y Absalón Méndez, coinciden en denominarla como inadecuada, ya que se constituye en elemento limitante para el ejercicio profesional y por ende obstaculiza la proyección de la disciplina, pues está sujeta a una variedad de actividades a desarrollar, como mencionamos inicialmente, de carácter asistencialista.

El grado de mediatización en los niveles jerárquicos superiores es mayor, debido a la compenetración en los intereses empresariales. De ahí, que una sección de trabajo que dependa y responda a una gerencia de relaciones industriales, está condenada a desarrollar ese conjunto de actividades asistencialistas. En la medida que el trabajo social goza de mayor libertad de acción y mantiene relaciones de dependencia con la gerencia general o presidencia puede desenvolverse más hábilmente e implantar programas de contenido y significación racional, al mismo tiempo que interviene en pro o en contra de la aplicación de ciertas medidas... (1).

## 2.2. CAMPOS DE ACCION DEL TRABAJO SOCIAL LABORAL EN VENEZUELA

La concepción más generalizada de la acción del Trabajo Social fue el enfoque tradicionalista con carácter asistencialista, desde su inicio y aún en nuestros días, ya que el empresario se apoya en que los problemas personales y familiares afectan al trabajador en su productividad, li-

---

(1) Absalón Méndez C. Gestión de la producción y trabajo social. Publicaciones de la U.C.V., FACES, Caracas, 1.976. p. 91.

mitando al profesional a una acción repetitiva, enmarcados en sectores o campos que se van a traducir en los beneficios de los empleados que la empresa ofrece de acuerdo al contrato colectivo (plan de vivienda, becas, jubilaciones, etc.). El Trabajo Social ubicado en esta concepción desarrolla programaciones enmarcadas en campos de acción tradicionales. Estos profesionales absorbidos por la empresa, van a constituirse en elementos neutralizantes de los conflictos laborales, su objetivo está dirigido fundamentalmente a mantener la armonía y paz laboral. No olvidemos que es a raíz de los enfrentamientos obrero-patronales y las luchas reivindicativas las que generan la necesidad de contratar especialistas de las ciencias sociales para que implementen programas tendentes a solucionar los problemas crecientes de la empresa.

La creación de los servicios sociales en las empresas, por lo general obedece a la iniciativa de los dueños, pues como lo señala Gianluigi Testa en su obra "Los Servicios Sociales" es un acto voluntario potestativo del empresario, dificultando determinar concretamente los objetivos y fines, ya que están sujetos al tipo de empresa y mentalidad del empresario. A este respecto define los servicios sociales como:

Un conjunto de actividades e instituciones, organizados sistemáticamente y sin obligaciones legales, la empresa pone a disposición de manera gr̄a

planificada, o semigratuita de los propios trabajadores o eventualmente de sus familiares, al objeto de satisfacer exigencias y necesidades sentidas por la mayor parte de los mismos. (2).

Durante los últimos años, existe una tendencia en el empresario orientada hacia el estudio de la problemática del trabajador en su ambiente laboral, derivada de las relaciones de producción, que pudieran generar conflictos, insatisfacción y desajustes en el trabajo, permitiéndole al Trabajador Social desarrollar acciones orientadas a elevar la moral y motivación de los trabajadores.

Se han observado intentos porque el profesional del Trabajo Social no continúe siendo ubicado en un plano ejecutor de programas, sin embargo no ha sido posible, contándose con un número reducido de profesionales que han incursionado en el área laboral, destacándose las investigaciones de la profesora Mercedes Martínez y el profesor Absalón Méndez (3), planteando este último la necesidad de

- 
- (2) Gianluigi Testa. Los Servicios Sociales. Ediciones Deusto, Bilbao, España, 1.973. p. 23.
- (3) - Mercedes Martínez. Informe sobre Areas de Acción Programática del Servicio Social en Manufacturas de Papel, C.A. (MANPA). Caracas, 1.970.
- Absalón Méndez. Gestión de la producción y trabajo social. Publicaciones de la U.C.V., FACES, Caracas, 1.976.
- \_\_\_\_\_ . El sistema profesional del Trabajo Social en Venezuela. Caracas, U.C.V., 1.979. Trabajo de Ascenso. U.C.V., Publicaciones FACES, Caracas, 1.977. (Colección Libros). pp. 173-174.

planificar e implementar cursos de especialización, master y post-grados coordinados por la Escuela de Trabajo Social y gremios profesionales, que permitan al egresado capacitarse y actualizarse para un mejor ejercicio profesional y a la vez contribuir en la proyección de la profesión.

2.3. FORMACION PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.

Si bien los estudios de Trabajo Social existen en Venezuela desde 1.940 (concretamente los de nivel medio), es a partir de 1.958 cuando se crean los centros de estudios a nivel universitario, según Decreto Nº 386 del 17-10-58, el cual establece que:

...los estudios de trabajo social serán de índole humanístico y profesional, y se harán en dos etapas: 1) un plan de estudios de segundo ciclo de educación secundaria, con especialización en humanidades y orientado hacia el ejercicio profesional del trabajo social. 2) Se hará en Universidades o institutos de educación superior. (4).

Como consecuencia de este Decreto, la Escuela Nacional y la Católica de Servicio Social quedan convertidas en planteles para la enseñanza del segundo ciclo de bachillerato en humanidades con mención en Trabajo Social; comenzando a funcionar en diciembre de 1.958, la primera escuela de Trabajo Social a nivel universitario adscrito a la

(5) Información más detallada sobre este punto ofrece: Absa-

(4) Mercedes Martínez. Misión Histórica del Trabajo Social en Venezuela. U.C.V., Publicaciones FACES, Caracas, 1.977. - (Colección Libros). pp. 173-174.

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela, financiada por el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, hasta tanto estuviera en capacidad de autofinanciarse.

Posteriormente fueron creadas tres Escuelas en Universidades Nacionales, tanto públicas (Universidad de Oriente y del Zulia), y privadas (Universidad Católica Andrés Bello), existiendo en la actualidad dos de éstas. Así como los creados centros de formación técnica a nivel superior, en donde pese a asignársele diferentes denominaciones, se imparte formación en Trabajo Social. (5).

En cuanto al pensum que se implantó en esa primera Escuela de Trabajo Social, debemos señalar que el mismo fue producto del análisis de los planes de nivel medio existentes (Escuela Nacional y Escuela Católica de Servicio Social) y de varios programas utilizados en Escuelas de Trabajo Social estadounidenses, las cuales se trataron de adaptar a nuestra realidad. Al respecto, Mercedes Martínez plantea:

---

(5) Información más detallada sobre este punto ofrece: Absalón Méndez C. "El sistema profesional de trabajo social en Venezuela". FACES, U.C.V., Caracas, 1.979. p. 61 y siguientes.



contempla la transformación radical de la formación profesional hasta ese momento impartida, sustentando el cambio. Si bien la segunda posición se impuso en el plano teórico, es la primera la que domina el ejercicio profesional. Así se produce un desfase entre la formación profesional y el ejercicio profesional, es decir, entre la teoría y la práctica, el cual continúa afectando a la disciplina hasta nuestros días.

Ante este proceso transformador, son diferentes las posiciones adoptadas por el personal docente de esta Escuela que se ha dedicado al estudio de este fenómeno. Sin embargo estos profesionales coinciden en asumir una posición crítica, sustentada en cada caso, por argumentaciones divergentes, las cuales siempre conllevan a proponer lo que a su juicio constituyen soluciones.

Específicamente Absalón Méndez, considera que pese a que el estudiantado ante la reconceptualización asumió una posición moderada, no es así el caso de los grupos profesoriales, quienes tienden a plantear la acción del Trabajo Social dentro de la estructura económico-social que rebasa las posibilidades reales del ejercicio profesional de esta disciplina. En relación al pensum elaborado, señala que éste presenta elementos de cada uno de los calificativos que se le han asignado: "enciclopedistas", "psicólogo-

Percibidas estas deficiencias del pensum, éste sufrió modificaciones en 1.959, que no lograron superarlas.

...insisten en conservar y perpetuar tradicionales patrones y esquemas de aprendizaje. En los cuales mantienen en vigencia la terapia psicossocial y los procesos de adaptación y manipulación ambiental, sustentadas en las aplicaciones prácticas de los métodos de trabajo social de caso, de grupo y organización y desarrollo de la comunidad. (8).

Con la experiencia determinadas por estas situaciones, la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, experimentó hacia 1.968 los efectos de un proceso impulsado por dos vertientes: la Reconceptualización vivida por el Trabajo Social a nivel latinoamericano, y la Renovación, movimiento que afectó a toda la estructura universitaria. Dicho proceso contempla la revisión de los programas y la organización y funcionamiento de la Escuela, en vista de que se consideraba que ésta no estaba capacitando a los profesionales que exigía la realidad económica social venezolana.

Refiriéndose a los efectos de este proceso, Absalón Méndez, considera que éstos se traducen en transformaciones que oscilan entre dos posiciones opuestas: una apegada al mejoramiento de la formación tradicional. La otra

(8) *Ibidem.* p. 181

Bajo esta influencia es fácil comprender la débil articulación curricular del primer plan de estudios de la Escuela Universitaria. En el cual predomina de manera significativa la estructura programática tradicionalmente adoptada por las Escuelas de Trabajo Social de nivel medio... más aún reflejan concepciones poco innovadoras que nos introduce cambios cualitativos en la enseñanza. (6).

Por su parte, Absalón Méndez coincide con los planteamientos de Mercedes Martínez, destacando que la elevación de los estudios de Trabajo Social a nivel universitario no significó un avance para la disciplina, ya que los objetivos de la Escuela de la Universidad Central de Venezuela no se alejaban significativamente de aquellos que orientaban la formación profesional en el país desde 1.940, prevaleciendo aún,

...el criterio de la formación profesional como canalizador de energía social para ayudar a ayudarse. No llega a superarse, ni en el plano de lo teórico y menos aún en el de la práctica, la fase o momento primitivo del régimen asistencialista como mecanismo de protección a la sociedad (7).

Como consecuencia de este desarrollo de objetivos, se da una continuidad de contenidos, caracterizada por un empirismo y pobreza teórico-metodológico.

(6) Mercedes Martínez. Ob. cit. pp. 176-177

(7) Ibídem. p. 66

gistas", y "bien estructurado". Si bien, normalmente, dicho pensum posee aspectos positivos, también presenta fallas que a su juicio obedecen a:

- La imprecisión en la definición de objetivos.
- Las asignaturas de Trabajo Social no constituyen el eje del ordenamiento curricular.
- El contenido e implementación de los programas, determinados estos en parte por el uso inadecuado que se da a la "libertad de cátedra".

Ante lo observado durante los últimos años en la formación profesional, predomina una concientización ideológica-política en detrimento del aspecto técnico-profesional. Además, señala Absalón Méndez que cualquiera que sea la opción política que elija el Trabajador Social esta debe poseer una formación que lo capacite para su idóneo ejercicio profesional, pues de darse lo contrario se forma un egresado;

- Realiza... con licencia para el ejercicio de una profesión que no conoce, que no domina, que ignora sus métodos, técnicas y procedimientos con dificultades para incorporarse al mercado laboral, no por incompatibilidades con el funcionamiento del orden social... sino por el desconocimiento acerca de lo que puede hacer, según la licencia de que dispone. (9).

---

(9) Absalón Méndez. Ob. cit. p. 85.

Partiendo de este análisis, plantea como soluciones a la crisis que afecta a la formación profesional del Trabajo Social:

- Redefinir sus objetivos en coherencia con la realidad nacional y la realidad concreta donde se desenvuelve la disciplina: la política asistencialista venezolana, orientándolos hacia el perfeccionamiento técnico-científico de la profesión. Con esto se transformará indirectamente los demás aspectos del curriculum; agrega que los centros de formación deben evitar la formulación de objetivos que tengan escasa posibilidad de ser implementados dentro del ámbito profesional.

- Reordenar los planes de estudios, tomando como núcleo central al Trabajo Social, a fin de que esto no se "diluya" entre las demás disciplinas sociales que le sirven de apoyo. Tal propósito deberá ser complementado por el contenido de los programas y el uso dado a la libertad de cátedra.

- Realizar cambios que abarquen la "función profesional", ya que las fallas detectadas no obedecen sólo a los planes de estudio.

- Las transformaciones han de abarcar también al marco de acción de la disciplina o el marco asistencialista; con

#### 2.4. Considerando que ICA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

El de La superación de la asistencia como sistema pro-  
 tectivo de la sociedad engendra un estadio...cua  
 litativamente distinto en la evolución de esta  
 disciplina que inclusive, puede significar su de  
 saparición o su constitución en una técnica espe  
 ciallsima dentro del campo de la ingeniería so-  
 dustrial. cial. (10).

Considera a manera de síntesis, que la Escuela debe -  
 formar un Trabajador Social crítico, inconforme, transfor  
 mador, pero a la vez, capacitado por las destrezas y habi  
 lidades para desenvolverse profesionalmente en su campo -  
 de acción. de los oficios, también consideraron la impor  
 tancia de proveer un mínimo de seguridad al trabajador. (11).

Desde otra tendencia y con diferentes argumentos, la  
 profesora Helena Guerra, en su obra "Hacia una praxis pro  
 fesional", manifiesta su inquietud por lo que ella consi  
 dera debe modificarse en la formación profesional. En un  
 completo análisis realizado al proceso de prácticas profe  
 sionales, y con referencia a una experiencia concreta (Cen  
 tro de Prácticas Brisas de Propatria 1.975-1.978), señala  
 como la deficiencia central de la disciplina, el haberse-  
 le asignado carácter de "transformadora de por sí", como  
 respuesta a su tradicional condición de mantenedora del or  
 den establecido, al margen de la opción ideológica de quien  
 la ejerce y de los fines que le asigna dicho orden.

(11) Para mayor información véase el trabajo de Arsenio de  
 José Sánchez Díaz: "Introducción a las Relaciones Indus  
 triales y a la Administración de Personal". Universidad  
 de Carabobo - Valencia. 1.973.

(10) Ibidem. p. 22

#### 2.4. EVOLUCION HISTORICA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

El desarrollo de la seguridad industrial podríamos en focarlo en dos etapas: 1) anterior a la revolución industrial; 2) surgimiento y consolidación de la revolución industrial.

Se tiene conocimiento que Hipócrates, Galeno y Bartolomé de las Casas, entre otros, escribieron sobre enfermedades que ocurrían entre obreros y artesanos, indios y negros. Los gremios de artesanos creados para el control y protección de los oficios, también consideraron la importancia de proveer un mínimo de seguridad al trabajador. (11).

La industria maquinizada tuvo su cuna en Inglaterra, con el llamado sistema de fábrica, la maquinaria es introducida para la elaboración de productos, a expensas de largas jornadas de trabajo, siendo las condiciones ambientales pésimas, importando tan solo la producción, contratando fuerza de trabajo de mujeres, y niños con un menor salario que el de los hombres y expuestos a sufrir accidentes que les costaría la vida.

Fue entonces cuando en el año de 1.833, en Inglaterra

se promulgó la primera ley de fábrica, regulando la jornada

---

(11) Para mayor información remitirse al Trabajo de Ascenso de José Sánchez Díaz: "Introducción a las Relaciones Industriales y a la Administración de Personal". Universidad de Carabobo - Valencia. 1.973.

Llenado de su hambre insaciable de lucro, el capital encontró en la máquina un poderoso medio para elevar la productividad, del trabajo. En primer lugar, el empleo de máquinas, que ponen en acción, simultáneamente un gran número de herramientas, venía a liberar el proceso productivo de los estrechos marcos que necesariamente lo encerraban la limitación de los órganos del hombre.

En segundo lugar, las máquinas por vez primera utilizan en el proceso de producción nuevas e inmensas fuerzas de energía... (12).

El incremento de la fuerza laboral era cada vez mayor, la emigración se acentúa trayendo como consecuencia problemas sociales para el Estado y no se hacía nada por mejorar las condiciones de trabajo.

Fueron muchos los enfrentamientos obrero-patronales - que se sucedieron, para que el Estado tomara "conciencia" de lo grave y delicado del problema, ya que el patrono no se responsabilizaba por los accidentes y/o enfermedades del trabajador; por el contrario, era despedido sin percibir ningún beneficio, dejando secuelas de inválidos y enfermos sin ninguna protección.

Fue entonces cuando en el año de 1.833, en Inglaterra se promulga la primera ley de fábrica, regulando la jornada del trabajador y se estipulan compensaciones para los accidentes y se establecen normas sobre las condiciones de trabajo, tales como: la ventilación, protección contra el frío, etc.

(12) Academia de Ciencias de la URSS. Manual de Economía Política. Editorial Grijalbo, España, 1.975. p. 101.



da de trabajo para los niños, y la obligatoriedad de inspeccionar las fábricas. En el mismo año, en Alemania se elaboró otra ley donde se responsabiliza al patrono de los accidentes y enfermedades profesionales, siendo también la primera ley que estipula compensaciones para los accidentados.

En el año de 1.867, Inglaterra amplía su ley de fábricas, elaborando normas sobre las condiciones, elaborando normas sobre las condiciones de trabajo, tales como: la ventilación, protección contra el polvo, etc.

Estas leyes, sin embargo, no solucionaron la problemática de los accidentes y enfermedades ocurridas al obrero, por el contrario, no existía un programa de adiestramiento adecuado, ni mucho menos se les suministraba uniformes, guantes, y demás implementos para la protección física del obrero, éste sólo era un elemento más de la producción y como tal, tratado como una máquina. Por otra parte, los inspectores de las fábricas eran sobornados por sus dueños.

No es hasta el año de 1.877, en Suiza e Inglaterra, - que se promulgan leyes en las cuales se responsabiliza al patrono por los accidentes y se estipulan compensaciones para los trabajadores que sufrieran tales eventualidades.

Se crean en años posteriores, organizaciones con carácter

ter mundial, como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la de Seguridad Industrial, entre otras. atos en vigilantes del ambiente laboral, siendo las reivindicaciones cada vez mayores.

América Latina no escapa de tal industrialización, y en condiciones peores, pues las potencias dueñas de los grandes mercados mundiales, por su afán de expandirse, en busca de fuerza de trabajo más barata y de obtener materia prima, trasladan sus grandes fábricas a esta región. El número de accidentes aumentaba considerablemente; los niños eran utilizados para trabajar en las minas sin ninguna protección, aunque los trabajadores protestaban, sus organizaciones no eran fuertes, por lo que se prestaba a ser manipulados con facilidad por los patronos.

En vista de la secuela de inválidos, familias desintegradas por pérdida del jefe o miembro principal, niños en estado de abandono, desempleados, etc., el Estado implementó una serie de políticas que garanticen, por lo menos de manera superficial, solucionar esta problemática social, prestándose entonces asistencia médica, y una variedad de servicios asistenciales, dirigidas a la población siendo también necesario implementar otros beneficios dirigidos al trabajador y su núcleo familiar. acional del Trabajo, es estableciéndose reglamentos y normas concernientes a los oc cide. En Chile por ejemplo, donde el movimiento obrero toma

ba un matiz de organización sólida, se promulgaron las primeras leyes en beneficio a la protección del trabajador, convirtiéndose los sindicatos en vigilantes del ambiente laboral, siendo las reivindicaciones cada vez mayores.

Como hemos apuntado en el capítulo anterior, la seguridad industrial y el trabajo social, se le asignan funciones de mantenimiento de personal, y como tal ambos caminan sus objetivos a preservar por un tiempo máximo las condiciones físicas y mentales del trabajador para la producción. Estableciéndose entre ambas disciplinas una relación de complementariedad, ya sea a través de la ejecución de los programas o de investigaciones realizadas en su ambiente laboral, prestándose mayor atención a la ventilación y salubridad en los talleres.

Vemos así que los programas de la seguridad industrial están dirigidos a mantener la salud física y mental del trabajador en su ambiente laboral, mientras que los programas de los Departamentos de Bienestar Social pretenden además de preservar las condiciones antes mencionadas, elevar la moral del empleado y mantener la armonía y paz laboral, con la característica de que estos programas extienden el ámbito laboral para abordar el contexto familiar del trabajador.

Por primera vez la Ley del Trabajo de 1.928, establece la obligación de pagar indemnización en los casos de accidentes y enfermedades profesionales sufridas por el trabajador. Dicha promulgación fue sobornada por diferentes mecanismos, ante el escaso número de empleados públicos encargados de velar por su cumplimiento, no siendo muy efectiva, fue necesario realizar reformas sucesivas y solicitar la colaboración de otros organismos de carácter mundial como la Organización Internacional del Trabajo, estableciéndose reglamentos y normas concernientes a los accidentes y enfermedades profesionales, con carácter de industrial y el trabajo social laboral, es el resultado a

obligatoriedad para las empresas tanto públicas como privadas. (Ver anexo N° 1).

## 2.5. LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y EL TRABAJO SOCIAL

Como hemos apuntado en el capítulo anterior, la seguridad industrial y el trabajo social, se le asignan funciones de mantenimiento de personal, y como tal ambos encaminan sus objetivos a preservar por un tiempo máximo las condiciones físicas y mentales del trabajador para la producción. Estableciéndose entre ambas disciplinas una relación de complementariedad, ya sea a través de la ejecución de los programas o de investigaciones realizadas en relación al trabajador.

Vemos así que los programas de la seguridad industrial están dirigidos a mantener la salud física y mental del trabajador en su ambiente laboral, mientras que los programas de los Departamentos de Bienestar Social pretenden además de preservar las condiciones antes mencionadas, elevar la moral del empleado y mantener la armonía y paz laboral, con la característica de que estos programas trascienden el ámbito laboral para abordar el contexto familiar del trabajador.

Otro de los aspectos de relación entre la seguridad industrial y el trabajo social laboral, es el referido a

sus programaciones que coinciden tanto en objetivos como en las actividades. El programa de salud por ejemplo, que si bien para la seguridad industrial significa la prevención de accidentes laborales, para el trabajo social se traduce en la gestión de beneficios económicos a aquellos trabajadores lesionados, por medio de la utilización de servicios médicos, clínicas y del seguro social obligatorio. A través del programa recreativo se pretende mantener el equilibrio de la salud física, mental y emocional del trabajador, actividades que son ejecutadas en su mayoría por los profesionales en trabajo social, y que en los actuales momentos tienen un radio de acción amplio abarcando inclusive el núcleo familiar.

En relación a lo expuesto, consideramos que el desempeño de los profesionales en Trabajo Social no debe circunscribirse en un plano meramente ejecutor de programas y menos aún de elementos "generador de asistencia" de la seguridad industrial, ya que por el contrario, puede participar en la planificación y programación de la prevención de accidentes, a través de acciones propias a su profesión, tales como: campañas educativas, (aspecto importante para la seguridad industrial, ya que se inicia desde la contratación del trabajador), ciclo de charlas alusivas al tópico, análisis e investigación de los accidentes laborales ocurridos, sus causas y consecuencias.

### 3.1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

La elaboración de la presente investigación, se distribuye en dos fases, que aunque se plantean como procesos separados, ambos se complementan y retroalimentan en una actividad reflexiva, lógica-dialéctica; siendo la primera la fase bibliográfica-documental y la segunda el trabajo de campo.

En la investigación bibliográfica-documental, el investigador debe poseer un pensar reflexivo, sistemático con el objetivo de obtener nuevos conocimientos que le permita realizar abstracciones teóricas, a través de un proceso de inducción-deducción que será de utilidad para el análisis e interpretación de los datos; así como también requiere de un proceso de análisis y síntesis, a manera de retomar aquellos elementos que habían servido para argumentar las hipótesis de trabajo y a la vez enriquecerlas con las particularidades encontradas a través de las técnicas de fichaje en sus diferentes modalidades.

### C A P I T U L O    I I I

El equipo de trabajo para dar cumplimiento a esta primera fase de la investigación, efectuó los siguientes pasos:

- a) Arqueo bibliográfico en bibliotecas reconocidas.
- b) Fichaje de los textos, documentos, memorias referidas

### 3.1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

a) La elaboración de la presente investigación, se distri  
buye en dos fases, que aunque se plantean como procesos se  
parados, ambos se complementan y retroalimentan en una ac  
tividad reflexiva, lógica-dialéctica, siendo la primera  
 la fase bibliográfica-documental y la segunda el trabajo  
 de campo.

En la investigación bibliográfica-documental, el in-  
 vestigador debe poseer un pensar reflexivo, sistemático -  
 con el objetivo de obtener nuevos conocimientos que le per  
mita realizar abstracciones teóricas, a través de un pro-  
 ceso de inducción-deducción que será de utilidad para el  
 análisis e interpretación de los datos; así como también  
 requiere de un proceso de análisis y síntesis, a manera de  
 retomar aquellos elementos que habían servido para argumen-  
 tar las hipótesis de trabajo y a la vez enriquecerlas con  
 las particularidades encontradas a través de las técnicas  
 de fichaje en sus diferentes modalidades.

El equipo de trabajo para dar cumplimiento a esta pri  
mera fase de la investigación, efectuó los siguientes pa-  
 sos:

- a) Arqueo bibliográfico en bibliotecas reconocidas.
- b) Fichaje de los textos, documentos, memorias referidas

al tema, revistas, folletos, artículos de prensa.

c) Visitas a instituciones en solicitud de información, tales como: Ministerio del Trabajo; Biblioteca de Medicina Social del Instituto Venezolano del Seguro Social "Miguel Pérez Carreño".

El trabajo de campo implicó por una parte, determinar el universo de estudio, que posean las siguientes características:

- a) Empresas con alto riesgo de accidentabilidad.
- b) Ubicadas en la zona metropolitana de Caracas y Distrito Sucre del Estado Miranda.
- c) Con departamentos, división o sección de seguridad industrial.
- d) Con departamentos, división o sección de servicio social o trabajadores sociales egresados de la Universidad Central de Venezuela.

Conformando de esta manera los Licenciados en Trabajo Social, ubicados y localizados en las empresas, la población a estudiar, por considerarlos los más idóneos para proporcionar la importancia sobre el tópico de interés.



Para la determinación del universo y de la población, el equipo autor de la presente investigación se abocó a consultar diferentes fuentes como el Colegio de Trabajadores Sociales; Ministerio del Trabajo; Biblioteca de Medicina Social del Seguro Social "Miguel Pérez Carreño"; Banco Central de Venezuela; Asociación de Relacionistas Industriales (ANRI), los cuales no poseen información detallada y actualizada del problema en estudio. Esta última fuente, suministró un folleto donde se enumeran las empresas adscritas a dicha Institución, utilizándolo como guía, ya que aparecen la mayoría de las empresas con las características mencionadas; seleccionándose un número de 26 empresas (ver anexo N° 2).

Se realizó luego un sondeo telefónico para determinar cuáles de esas empresas contaban con departamentos de bienestar social, oficinas o secciones de servicio social, o trabajadores sociales, resultando un total de cinco (5) las empresas que reunieron los requisitos.

Una vez cumplido este objetivo, se procedió a visitar estas empresas para establecer contactos personales con los entrevistados y determinar el número de Trabajadores Sociales, resultando ocho (8) Licenciados distribuidos en la siguiente manera:

<u>EMPRESAS</u>	<u>Nº DE LICENCIADOS EN TRABAJO SOCIAL</u>
Cementos - Fábrica Nacional Planta La Vega	1
C.A. La Electricidad de Caracas	2
Distribuidora Polar S.A.	3
Manufacturas de Papel MANPA	1
Rori Internacional	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>

Es importante destacar que motivado al reducido número de elementos integrantes de la población, se acordó estudiarlos en su totalidad, sin aplicar las técnicas del muestreo.

e) Elaboración del instrumento de recolección de datos, tipo cuestionario, conformado por veintiuna (21) preguntas, distribuido en: doce (12) preguntas cerradas y nueve (9) de opiniones (ver Anexo N° 3).

De la interrogante N° 1 a la N° 5 se pretende obtener la información acerca de la ubicación administrativa del entrevistado, el status, orientándola hacia las variables independientes de la hipótesis específica 2 (ver Anexo N° 4). De la interrogante N° 6 a la 13 se elaboraron con la intención de obtener información

sobre la proyección del egresado en el área laboral para ser relacionada con las variables dependientes e independientes de la hipótesis específica 2. De la número 14 a la 20 están dirigidas a la hipótesis específica 1. La pregunta N° 21 se elaboró con la intención de enriquecer las apreciaciones del entrevistado en cuanto al ejercicio profesional.

Una vez aplicado el instrumento, los datos fueron ordenados, sistematizados y jerarquizados para vertirlos en los cuadros respectivos, facilitando este procedimiento para la captación de detalles, contradicciones y relaciones de la investigación. Procediéndose a la interpretación y análisis de los datos dirigidos al sistema de hipótesis, el cual ha sido el eje de la investigación, que a continuación presentamos.

CUADRO Nº 1

CUADRO Nº 1

UBICACION ADMINISTRATIVA DEL ENTREVISTADO

Información obtenida por los entrevistados profesionales en  
Instituciones, entre ellas de enseñanza secundaria a la fecha

UBICACION	SUB-TOTALES
Gerencia General	1
Gerencia de Relaciones Industriales	7
TOTAL	8

3.2. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

## CUADRO Nº 1

CUADRO Nº 1

## UBICACION ADMINISTRATIVA DEL ENTREVISTADO

Podemos observar que de los ocho (8) profesionales en entrevistados, siete (7) se encuentran adscritos a la Gerencia de Relaciones Industriales, uno (1) a la Gerencia General, lo que representa el 87,5% y el 12,5% respectivamente de nuestro marco muestral, en relación de subordinación con respecto a las Gerencias de Relaciones Industriales, asignándosele funciones de mantenimiento al trabajo social laboral.

UBICACION	SUB-TOTALES
Gerencia General	1
Gerencia de Relaciones Industriales	7
TOTAL	8

CUADRO Nº 2  
CUADRO Nº 1

CARGO QUE DESEMPEÑA

Podemos observar que de los ocho (8) profesionales en trevistados, siete (7) se encuentran adscritos a la Gerencia de Relaciones Industriales y uno (1) a la Gerencia General, lo que revela, según lo planteado en nuestro marco teórico, la relación de subordinación con respecto a las Gerencias de Relaciones Industriales, asignándosele funciones de mantenimiento al trabajo social laboral.

JEFE DE DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL	2
TOTAL	8

CUADRO Nº 2

**CARGO QUE DESEMPEÑA**

En el siguiente cuadro se muestra que la mayor frecuencia de los entrevistados, seis (6) desempeñan cargos de Trabajadores Sociales I, mientras que sólo dos (2) ocupan cargos de Jefatura de Departamentos de Servicio Social, de donde se infiere que la mayoría de estos profesionales están desempeñando cargos en las áreas que tradicionalmente se le atribuyen.

Dicha información corrobora la hipótesis planteada, donde afirmamos la escasa proyección alcanzada por estos profesionales.

C A R G O	SUB-TOTALES
TRABAJADOR SOCIAL I	6
JEFE DE DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL	2
TOTAL	8

## CUADRO Nº 3

AÑOS DE CUADRO Nº 2 LA EMPRESA

En el siguiente cuadro se denota que la mayor frecuencia de los entrevistados, seis (6) desempeñan cargos de Trabajadores Sociales I, mientras que sólo dos (2) ocupan cargos de Jefatura de Departamentos de Servicio Social, - de donde se infiere que la mayoría de estos profesionales están desempeñando cargos en las áreas que tradicionalmente se le han asignado.

Dicho análisis corrobora la hipótesis planteada, donde afirmamos la escasa proyección alcanzada por estos profesionales.

11	1
12 - más	2
TOTALES	3



CUADRO Nº 3

## AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA

ANTIGUEDAD (AÑOS)	SUB-TOTALES
0 - 2	2
3 - 5	1
6 - 8	2
9 - 11	1
12 - más	2
TOTALES	8

CUADRO Nº 4

INDIQUE UD. A CUANTO ASCIENDE SU REMUNERACION MENSUAL

SALARIO	SUB-TOTALES
2.001,00 - 3.000,00	
3.001,00	<u>CUADRO Nº 3</u>
4.000,00 - 5.000,00	2
7.001,00 - 8.000,00	1
8.001,00 - 9.000,00	-
9.001,00 - más	1
TOTAL	3

Se aprecia como de los ocho (8) Licenciados en Trabajo Social, cinco (5) los podemos ubicar con más de dos (2) años de servicio, lo que refleja un elevado nivel de estabilidad laboral en las empresas investigadas.

## CUADRO Nº 4

INDIQUE UD. A CUANTO ASCIENDE SU REMUNERACION MENSUAL

SALARIO	SUB-TOTALES
2.001,00 - 3.000,00	
3.001,00 - 4.000,00	-
4.000,00 - 5.000,00	2
5.001,00 - 6.000,00	2
6.001,00 - 7.000,00	2
7.001,00 - 8.000,00	1
8.001,00 - 9.000,00	-
9.001,00 - más	1
TOTAL	8

CUADRO Nº 3  
CUADRO Nº 5

INDIQUE UD. LOS REQUISITOS EXISTENTES PARA OPTAR AL CARGO

CUADRO Nº 4

La remuneración de seis (6) de los entrevistados superan los 5.001,00 bolívares mensuales, mientras que dos (2) perciben menos de esa cifra, evidenciándose que en las empresas privadas existe mejores sueldos en relación a este campo de trabajo. Guardando relación estos datos con el cuadro anterior donde se determina una mayor estabilidad laboral

LICENCIADO MAS PRESENTACION DE UN PROYECTO EN EL AREA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL	
LICENCIADO MAS CURSO O POST-GRADO	
TOTALES	8

## CUADRO Nº 5

## CUADRO Nº 5

De los ocho (8) profesionales entrevistados, todos coinciden en indicar que los requisitos exigidos para optar al cargo

de Licenciado en Trabajo Social, siendo el título universitario el de mayor trascendencia. El equipo de trabajo

considera que esto obedece a la escasa proyección alcanzada por el perfil de los profesionales de Trabajo Social, repudiando negativamente que no existen elementos de proyección profesional que realice cursos complementarios de importancia por otra parte, a los cursos realizados y presentación de proyectos, requisitos que aun cuando no son de vital importancia, permiten la actividad y capacitación del profesional.

REQUISITOS	SUB-TOTALES
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL EGRESADO DE UNIVERSIDAD RECONOCIDA	8
LICENCIADO CON EXPERIENCIA EN EL AREA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL	-
LICENCIADO MAS PRESENTACION DE UN PROYECTO EN EL AREA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL	-
LICENCIADO MAS CURSO O POST-GRADO	-
TOTALES	8

CUADRO Nº 5

De los ocho (8) profesionales entrevistados, todos coinciden en señalar como único requisito para optar al cargo de Licenciado en Trabajo Social, siendo el título universitario el de mayor trascendencia. El equipo de trabajo considera que esto obedece a la escasa proyección alcanzada, que no permite al empresario contar con el perfil de los profesionales de Trabajo Social, repercutiendo negativamente en la disciplina, ya que no existen elementos de presión para que el profesional realice cursos complementarios. Brindándole menor importancia por otra parte, a los cursos realizados y presentación de proyectos, requisitos que aún cuando no son de vital importancia, permiten medir la iniciativa, creatividad y capacitación del profesional.

NO	1
TOTALES	8

CUADRO Nº 7

DE SER AFIRMATIVA SU ANTERIOR RESPUESTA, EN QUE TIPO

CUADRO Nº 6

PARTICIPA UD. EN LA PLANIFICACION DE PROGRAMAS  
Y PROYECTOS DESARROLLADOS EN LA EMPRESA

RECREATIVO	7
EDUCATIVO	5
<b>PARTICIPACION</b>	<b>SUB-TOTALES</b>
CULTURAL	5
SI	7
SALUD	3
NO	1
SEGURIDAD INDUSTRIAL	2
<b>TOTALES</b>	<b>8</b>
<b>TOTALES</b>	<b>28</b>

\*Investigación

## CUADROS NROS. 6 y 7

## CUADRO N° 7

De acuerdo al cuadro N° 6 se observa que el avance de DE SER AFIRMATIVA SU ANTERIOR RESPUESTA, EN QUE TIPO DE PROGRAMAS

PROGRAMAS	SUB-TOTALES
RECREATIVO	7
EDUCATIVO	5
VIVIENDA	5
CULTURAL	5
SALUD	3
SEGURIDAD INDUSTRIAL	2
*OTROS	1
TOTALES	28

\*Investigación



CUADROS NROS. 6 y 7

De acuerdo al cuadro N° 6 se observa cierto avance de los Licenciados en Trabajo Social en el campo laboral, debido a que desde su origen, el ejercicio profesional ha estado enmarcado en un nivel operativo, siendo significativo el hecho de haber detectado siete (7) profesionales de los entrevistados que sí participan en la planificación de programas y proyectos desarrollados en la empresa; sin embargo, vinculando estos resultados con los del cuadro N° 7 podemos notar claramente que dicha participación en la planificación continúa circunscrita a una orientación asistencialista, adscrita a campos de acciones tradicionales que no permiten proyectar la disciplina en los ambientes laborales.

Nótese que las áreas de acción de mayor significación desarrolladas por los profesionales son: recreativo, educativo, cultural y vivienda, mientras que en el área de seguridad industrial se detectaron dos (2) profesionales, lo que permite corroborar según nuestros planteamientos - en el marco teórico, el escaso número de profesionales en esta área, sin embargo, el haber ubicado a dos (2) profesionales en este campo es un hecho relevante, ya que nos permite inferir que sí existe la oportunidad para que el profesional incursione en ésta.

## CUADRO Nº 8

CUADRO Nº 8

DE DONDE RECIBE LOS LINEAMIENTOS Y DIRECTRICES PARA  
LA PLANIFICACION Y/O EJECUCION DE LOS PROGRAMAS

LINEAMIENTOS Y DIRECTRICES	SUB-TOTALES
GERENCIA DE RELACIONES INDUS.	6
PRESIDENCIA	1
GERENCIA GENERAL	1
TOTALES	8

CUADRO N° 8

## CUADRO N° 9

El presente cuadro, de acuerdo a las cifras obtenidas, evidencia por una parte, la subordinación de los Licenciados en Trabajo Social ubicados en las empresas privadas - estudiadas con respecto a la Gerencia de Relaciones Industriales, pues de un total de ocho (8) entrevistados, seis (6) señalan que los lineamientos y directrices proceden de la mencionada Gerencia; y por otra, se observa que los restantes reciben los lineamientos de la Gerencia General y de la Presidencia, dándole mayor cobertura a los programas y por ende elevar el status profesional.

PARTICIPACION EN EQUIPOS	SUB-TOTALES
SI	3
NO	5
TOTALES	8

CUADRO Nº 9

PARTICIPA UD. EN EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS

CUADRO Nº 9

PARTICIPACION EN EQUIPOS	SUB-TOTALES
SI	3
NO	5
TOTALES	8

## CUADRO Nº 10

HA PRESENTADO UD. PROYECTOS DE TRABAJO POR INICIATIVA PROPIA

SI NO

CUADRO Nº 9

En las empresas estudiadas, se observa la escasa importancia en incorporar al Trabajador Social en los equipos de trabajo, lo que refleja a su vez la apatía y conformismo de los profesionales en los ambientes laborales.

NO	3
TOTALES	8

## CUADRO N° 10

HA PRESENTADO UD. PROYECTOS DE TRABAJO POR INICIATIVA PROPIA

HA SIDO RECEPTIVA ANTE ESTOS PROYECTOS

PROYECTOS	SUB-TOTALES
SI	5
NO	3
TOTALES	8

## CUADROS NROS. 10 y 11

## CUADRO Nº 11

A través del cuadro Nº 10 se evidencia cierto avance del profesional en el campo laboral, realizando intentos **DE SER AFIRMATIVA SU RESPUESTA, LA EMPRESA HA SIDO RECEPTIVA ANTE ESTOS PROYECTOS** por alcanzar el status de la disciplina, presentando proyectos a la empresa. Sin embargo, esta iniciativa aún - cuando la empresa es receptiva, como se aprecia en el cuadro Nº 11, se ve limitada, pues tiene que obedecer a programas de los campos de acciones tradicionales y que por ende no

RECEPTIVIDAD	SUB-TOTALES
SI	5
NO	-
TOTALES	5

ENUMERE EN ORDEN DE IMPORTANCIA CINCO FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EN SU AREA DE TRABAJO

FUNCIONES	SUB-TOTALES
<u>CUADROS NROS. 10 y 11</u>	
IMPLEMENTAR PROGRAMAS RECREATIVOS	
A través del cuadro Nº 10 se evidencia cierto avance del profesional en el campo laboral, realizando intentos por alcanzar el status de la disciplina, presentando proyectos a la empresa. Sin embargo, esta iniciativa aún cuando la empresa es receptiva, como se aprecia en el cuadro Nº 11, se ve limitada, pues tiene que obedecer a programas de los campos de acciones tradicionales y que por ende no rebasen los lineamientos señalados por la Gerencia o Departamentos a que se encuentran subordinados los Trabajadores Sociales.	
COORDINAR EL PROGRAMA DE PRIMERA COMUNION	3
MANTENER CONTACTO CON LOS COMITES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	2
VELAR POR EL FUNCIONAMIENTO DEL CONEJOR	2
IMPLEMENTAR PROGRAMAS EDUCATIVOS	2
PARTICIPAR EN EL COMITE DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	1
COORDINAR EL DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL	1
TOTALES	51



ENUMERE EN ORDEN DE IMPORTANCIA CINCO FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EN SU AREA DE TRABAJO

F U N C I O N E S	SUB-TOTALES
IMPLEMENTAR PROGRAMAS RECREATIVOS	8
ESTUDIO DE CASOS	7
COORDINAR EL PROGRAMA DE JUBI-LACIONES Y PENSIONES	6
COORDINAR EL SUMINISTRO DE JUGUE-TES A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES	6
GESTIONAR PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS	5
TRAMITACION DE UTILES ESCOLARES	5
MANTENER CONTACTO CON EL SINDICATO	3
COORDINAR EL PROGRAMA DE PRIMERA COMUNION	3
MANTENER CONTACTO CON LOS COMITES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	2
VELAR POR EL FUNCIONAMIENTO DEL COMEDOR	2
IMPLEMENTAR PROGRAMAS EDUCATIVOS	2
PARTICIPAR EN EL COMITE DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	1
COORDINAR EL DEPARTAMENTO DE SERVICIO SOCIAL	1
TOTALES	51

CUADRO N<sup>o</sup> 12

Se destaca una variabilidad de funciones desempeñadas por los profesionales en trabajo social en el área laboral, que van desde las funciones administrativas hasta las funciones eventuales. Observamos así que se le asignan mayores funciones ubicadas en las áreas socio-económica, recreativa y cultural, adscritas a la función de mantenimiento, reforzando la relación de subordinación con respecto a las Gerencias de Relaciones Industriales, limitando al profesional a desempeñarse en otras áreas.

Obtuvo mayor frecuencia la implementación de programas recreativos, coordinar el programa de jubilación y pensión, que no es otra cosa que la tramitación de los beneficios otorgados por el I.V.S.S., coordinar el suministro de juguetes a los hijos de los trabajadores, préstamos para adquisición de vivienda y tramitación de útiles escolares, estas últimas las ubicaríamos en las funciones eventuales.

Existe una tendencia al estudio del caso.

Resulta significativa la ubicación de Trabajadores Sociales en la categoría de mantener contactos con los comi

tés de seguridad industrial y participar en dichos comités, ya que evidencia la importancia dada por algunas empresas de la intervención del profesional en esta área.

Llama la atención la función de coordinar el programa de primera comunicación ejecutada por profesionales de la disciplina, ya que se consideraban dirigidas por otros organismos.

ESTIMULO	SUB-TOTALES
SI	6
NO	2
TOTALES	8

## CUADRO Nº 13

Seis (6) de los encuestados respondieron afirmativamente; deduciéndose el grado de satisfacción de los profesionales en su ambiente laboral, guardando estrecha relación con los resultados obtenidos en los cuadros Nros. 3 y 4. Sin embargo este estímulo a que se hace mención en su gran mayoría corresponde al de carácter económico, evidenciando el interés del profesional por elevar su status económico y no la disciplina como tal. Desempeñándose, como hemos observado a través del análisis del cuadro Nº 12, en áreas tradicionales sin realizar intentos significativos por mejorar el ejercicio profesional, inferimos que se trata de profesionales con menos años de servicio en la empresa.

ESTIMULO	SUB-TOTALES
SI	6
NO	2
TOTALES	8

CUADRO N° 13

Seis (6) de los entrevistados respondieron afirmativamente; deduciéndose el grado de satisfacción de los profesionales en su ambiente laboral, guardando estrecha relación con los resultados obtenidos en los cuadros Nros. 3 y 4, sin embargo este estímulo a que se hace mención en su gran mayoría corresponde al de carácter económico, evidenciando el interés del profesional por elevar su status económico y no la disciplina como tal. Desempeñándose, como hemos observado a través del análisis del cuadro N° 12, en áreas tradicionales sin realizar intentos significativos por mejorar el ejercicio profesional, inferimos que se trata de los profesionales con menos años de servicio en la empresa.

NO	2
TOTALES	8

CUADRO N° 14

CONSIDERA UD. QUE LA FORMACION PROFESIONAL RECIBIDA EN LA  
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA LE APORTO LOS CONOCIMIENTOS  
NECESARIOS PARA INCORPORARSE AL CAMPO DE TRABAJO

APORTE FORMACION PROFESIONAL	SUB-TOTALES
SI	6
NO	2
TOTALES	8

## CUADROS NROS. 14 y 15

## CUADRO N° 15

De los Licenciados en Trabajo Social entrevistados, seis (6) opinan que la formación profesional recibida le aportó los conocimientos necesarios para incorporarse al campo de trabajo que le ofrece la empresa privada.

CONSIDERA UD. QUE LA FORMACION PROFESIONAL RECIBIDA EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA LE APORTO LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA INCORPORARSE AL CAMPO DE TRABAJO QUE LE OFRECE LA EMPRESA PRIVADA

APORTE	SUB-TOTALES
SI	3
NO	5
TOTALES	8

CUADROS NROS. 14 y 15

## CUADRO Nº 16-A

De los Licenciados en Trabajo Social entrevistados, - seis (6) opinan que la formación profesional recibida le aportó los conocimientos necesaria para incorporarse al - campo de trabajo, y dos (2) sostienen una opinión opuesta. Estos resultados se corresponden con nuestros planteamien- tos teóricos, en donde argumentamos que independientemen- te de las deficiencias que presenta la formación profesio- nal en la Universidad Central de Venezuela, existen deter- minadas asignaturas que proporcionan un mínimo de conoci- mientos para el ejercicio profesional.

Relacionando estos resultados con el cuadro Nº 15, se observa una contradicción que corrobora parte de lo sus- tentado en el marco teórico, ya que la Escuela no ubica al estudiante ni le proporciona los conocimientos neces- rios teóricos y prácticos para desenvolverse en el campo de trabajo de la empresa privada, como se visualiza en el cuadro Nº 16-B.



CUADRO Nº 16-A

RAZONES QUE DESTACAN LOS LICENCIADOS EN TRABAJO SOCIAL  
 PARA CONSIDERAR QUE LA FORMACION PROFESIONAL APORTO LOS  
 CONOCIMIENTOS PARA INCURSIONAR EN LA EMPRESA PRIVADA

CUADRO Nº 16-A

RAZONES	SUB-TOTALES
ALGUNAS MATERIAS CURSADAS LE APORTARON DESTREZAS PARA EL TRABAJO	2
LAS PRACTICAS PROFESIONALES LO CAPACITARON PARA ACTUAR JUNTO CON OTROS PROFESIONALES	1
TOTALES	3

CUADRO Nº 16-B

RAZONES QUE DESTACAN LOS LICENCIADOS EN TRABAJO SOCIAL PARA CONSIDERAR QUE LA FORMACION PROFESIONAL NO LOS CAPACITA PARA INGRESAR EN EL CAMPO DE LA EMPRESA PRIVADA

CUADRO Nº 16-A

Se detecta en el presente cuadro que si existen algunas asignaturas que proporcionan un mínimo de conocimientos al estudiante para la incursión en la empresa privada.

ESTUDIANTE EN EL AREA EMPRESARIAL	3
LOS CONOCIMIENTOS SON TEORICOS (DIVORCIO TEORIA-PRACTICA)	2
TOTALES	5

CUADRO N° 16-B

Se observa una mayor incidencia en exponer razones que destacan los licenciados en trabajo social para considerar que la formación profesional no los capacita para ingresar en el campo de la empresa privada planteado en el análisis de los cuadros Nros. 14 y 15, donde se plantea la necesidad de que la Escuela ubique a través de la formación profesional al estudiante en el área empresarial.

R A Z O N E S	SUB-TOTALES
LA ESCUELA NO UBICA AL ESTUDIANTE EN EL AREA EMPRESARIAL	3
LOS CONOCIMIENTOS SON TEORICOS (DIVORCIO TEORIA-PRACTICA)	2
TOTALES	5

## CUADRO Nº 17

A SU CRITERIO, CUAL O CUALES DE LAS MATERIAS QUE CURSO EN LA U.C.V. HAN CONTRIBUIDO CUADRO Nº 16-B DE SUS FUNCIONES

Se observa una mayor incidencia en exponer razones negativas que no le proporcionaron los conocimientos para ingresar en el campo laboral, guardando relación con lo planteado en el análisis de los cuadros Nros. 14 y 15, donde se plantea la necesidad de que la Escuela ubique a través de la formación profesional al estudiante en el área empresarial.

TRABAJO SOCIAL I-II-III-IV	6
PRACTICAS PROFESIONALES	3
METODOLOGIA	3
SEGURIDAD SOCIAL	3
ESTADISTICA	2
ECONOMIA	2
OTROS	2
TOTALES	41

CUADRO Nº 17

A SU CRITERIO, CUAL O CUALES DE LAS MATERIAS QUE CURSO EN LA U.C.V. HAN CONTRIBUIDO CON EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

MATERIAS	SUB-TOTALES
PSICOLOGIA SOCIAL	8
PLANIFICACION	6
DERECHO I y II	6
TRABAJO SOCIAL I-II-III-IV	6
PRACTICAS PROFESIONALES	3
METODOLOGIA	3
SEGURIDAD SOCIAL	3
ESTADISTICA	2
ECONOMIA	2
OTROS	2
TOTALES	41

CUADRO Nº 17

Las respuestas suministradas tienden a concederle mayor importancia a las asignaturas: Psicología Social, Planificación, Derecho I y II, Trabajo Social I, II, III y IV, Metodología, Prácticas Profesionales y Seguridad Social; mientras que el resto de las materias le otorgan menor - significación.

Cabe destacar que varios de los profesionales entrevistados cursaron diversos pensum de estudios, mencionando - materias con diferentes denominaciones, agrupadas en el - items otros, como Medicina Social, Métodos de Educación - Popular, etc.

Nótese a través de los resultados obtenidos que los Licenciados en Trabajo Social, concedían mayor importancia a las materias teóricas, pudiéndose determinar el divor--cio existente entre la teoría y la práctica en la formación profesional impartida en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

CUADRO Nº 19

CUADRO Nº 18

EN CASO DE SELECCIONAR CUALQUIERA DE LAS DOS ALTERNATIVAS INDICADAS ANTERIORMENTE, ARGUMENTE SU RESPUESTA

CONSIDERA UD. IMPORTANTE LA ESPECIALIZACION DEL TRABAJO SOCIAL EN EL AREA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

RAZONES		SUB-TOTALES
EL T.S. ESTA EN CONTINUO CONTACTO CON EL TRABAJADOR Y CONOCE SUS VUENCIAS		3
AYUDARIA A DISMINUIR LA TASA DE ACCIDENTES LABORALES		2
SI		7
SE TENDRA LA OPORTUNIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS		2
NO		1
SE PODRIA TRABAJAR EN CALIDAD DE COLABORACION		1
TOTALES		8

## CUADROS NROS. 18 y 19

## CUADRO N° 19

De los ocho (8) profesionales entrevistados, siete (7) consideran necesario la incursión del Trabajador Social - EN CASO DE SELECCIONAR CUALQUIERA DE LAS DOS ALTERNATIVAS INDICADAS ANTERIORMENTE, ARGUMENTE SU RESPUESTA

R A Z O N E S	SUB-TOTALES
EL T.S. ESTA EN CONTINUO CONTACTO CON EL TRABAJADOR Y CONOCE SUS VIVENCIAS	3
AYUDARIA A DISMINUIR LA TASA DE ACCIDENTES LABORALES	2
BRINDA LA OPORTUNIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS	2
SE PODRIA TRABAJAR EN CALIDAD DE COLABORACION	1
TOTALES	8



CUADROS NROS. 18 y 19

Se evidencia la disposición de los Trabajadores sociales en realizar cursos de especialización a nivel de post-  
grado y máster que les permitan incursionar en otros campos de acción de la empresa privada.

De los ocho (8) profesionales entrevistados, siete (7) consideran necesario la incursión del Trabajador Social en el ámbito de la seguridad industrial, a través de la especialización. Este resultado apoya nuestro planteamiento en la necesidad de que el profesional incursione estas áreas proyectando la disciplina.

Las razones expuestas en el cuadro N° 19 por los entrevistados para argumentar su incursión en este campo, podríamos resumirla como: aquellas que están en beneficio del trabajador, las que están en beneficio del empresario y las que favorecen el ejercicio profesional.

Observamos entonces que de las argumentaciones que obtuvo mayor frecuencia es el hecho de que el Trabajador Social en las empresas establece una relación continua con los trabajadores, conociendo en su gran mayoría sus vivencias en el área laboral; constituyéndose en un elemento de fácil penetración hacia el empleado. Exponen además que ayudarían a disminuir la tasa de accidentabilidad laboral, a través de investigaciones de satisfacción laboral y participando activamente en los comités de seguridad industrial.

Se evidencia la disposición de los Trabajadores sociales en realizar cursos de especialización a nivel de postgrado y master que les permitan incursionar en otros campos de acción de la empresa privada.

A SU CRITERIO, CUALES SON LAS FUNCIONES QUE DEBERIA EJERCER EL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL UBICADO EN EL AREA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

FUNCIONES	SUB-TOTALES
PLANIFICAR, PROGRAMAR, COORDINAR, EJECUTAR Y EVALUAR PROGRAMAS PREVENTIVOS	3
ATENCIÓN AL ACCIDENTADO	3
TOTALES	11

CUADRO Nº 20

A SU CRITERIO, CUALES SON LAS FUNCIONES QUE DEBERIA EJERCER EL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL UBICADO EN EL AREA DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

FUNCIONES	SUB-TOTALES
PLANIFICAR, PROGRAMAR, COORDINAR, EJECUTAR Y EVALUAR PROGRAMAS PRE- VENTIVOS	8
ATENCION AL ACCIDENTADO	3
TOTALES	11

## CUADRO Nº 21

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

O P <u>CUADRO Nº 20</u>	SUB-TOTALES
<p>EL PENSUM DE ESTUDIOS DEBERIA INCLUIR MATERIAS QUE ORIENTEN Y FORMEN EN EL TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO DE TRABAJO</p>	3
<p>EL COLEGIO DE TRABAJADORES SOCIALES DEBERIA SER UN ENTE DE PROYECCION Y REIVINDICACIONES LABORALES</p>	1
<p>DEBERIA CREARSE UNA UNIDAD DE INVESTIGACION QUE PROYECTE LA IMAGEN DEL T.S. HACIA LAS EMPRESAS PRIVADAS</p>	1
<p>TOTALES</p>	10

En el siguiente cuadro se aprecia que el mayor énfasis concedido por los Trabajadores Sociales, una vez ubicados en el área de la seguridad industrial, se refiere a la planificación, programación, coordinación y evaluación de los programas de prevención de accidentes, detectándose la necesidad de incursionar en otras áreas no tradicionales.

CUADRO Nº 21  
CUADRO Nº 21

Reflexiones y recomendaciones emitidas por los entrevistados acerca de la disciplina y el ejercicio profesional, inquietud por los futuros profesionales de la Escuela y por los licenciados en su ejercicio profesional.

O P I N I O N	SUB-TOTALES
EL PENSUM DE ESTUDIOS DEBERIA INCLUIR MATERIAS QUE ORIENTEN Y FORMEN AL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CAMPO LABORAL	3
LA ESCUELA DEBE PLANIFICAR Y PROGRAMAR CURSOS DE POST-GRADO Y MASTER PARA LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL	3
LOS METODOS ESTAN DIVORCIADOS DEL CAMPO DE TRABAJO	2
EL COLEGIO DE TRABAJADORES SOCIALES DEBERIA SER UN ENTE DE PROYECCION Y REIVINDICACIONES LABORALES	1
DEBERIA CREARSE UNA UNIDAD DE INVESTIGACION QUE PROYECTE LA IMAGEN DEL T.S. HACIA LAS EMPRESAS PRIVADAS	1
TOTALES	10

CUADRO Nº 21

Reflejan las diferentes opiniones emitidas por los entrevistados acerca de la disciplina y el ejercicio profesional, inquietud por los futuros profesionales de la Escuela y por los Licenciados en su ejercicio profesional.

Proponiendo alternativas que ayudarían a una mejor orientación en la formación profesional como por ejemplo: "el pensum debería incluir materias que orienten y formen al Trabajador Social en el campo laboral".

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se detecta la necesidad de los entrevistados de que la Escuela planifique y programe cursos. De donde se puede inferir que los Licenciados en su ejercicio profesional tienen limitaciones teóricas y prácticas para desenvolverse de una manera más efectiva en su ambiente laboral, no sintiéndose satisfecho de su formación profesional.

## CONCLUSIONES

1. El Trabajo Social, en las empresas estudiadas, se encuentra adscrito en su gran mayoría a la Gerencia de Relaciones Industriales, predominando una relación de subordinación y respondiendo a los lineamientos y directrices de las referidas Gerencias.

2. El Trabajo Social laboral no ha logrado trascender los campos de acción tradicional, impregnado de un asistencialismo que le ha caracterizado desde su origen, observando a través de nuestra investigación que cuando se dan intentos por incursionar en otras áreas, son canalizadas estas inquietudes por las Gerencias a que está adscrita; es así que cuando un profesional presenta un proyecto, la empresa es receptiva siempre que no rebase los objetivos y política de dicha Organización limitando la proyección del profesional en su ambiente laboral.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3. Dentro del ejercicio profesional del Trabajo Social en las empresas objeto de la investigación, existe la tendencia de que al profesional se le asigne una función de "generador de asistencia" en relación al área de la seguridad industrial, interviniendo sólo cuando sucede una eventualidad al trabajador, gestionando los beneficios económicos que otorga el Instituto Venezolano del Seguro Social.

## CONCLUSIONES

1. El Trabajo Social, en las empresas estudiadas, se encuentra adscrito en su gran mayoría a la Gerencia de Relaciones Industriales, predominando una relación de subordinación y respondiendo a los lineamientos y directrices de las referidas Gerencias.
2. El Trabajo Social laboral no ha logrado trascender los campos de acción tradicional, impregnado de un asistencialismo que le ha caracterizado desde su origen, observando a través de nuestra investigación que cuando se dan intentos por incursionar en otras áreas, son canalizadas estas inquietudes por las Gerencias a que está adscrita; es así que cuando un profesional presenta un proyecto, la empresa es receptiva siempre que no rebase los objetivos y política de dicha Organización limitando la proyección del profesional en su ambiente laboral.
3. Dentro del ejercicio profesional del Trabajo Social en las empresas objeto de la investigación, existe la tendencia de que al profesional se le asigne una función de "generador de asistencia" en relación al área de la seguridad industrial, interviniendo sólo cuando sucede una eventualidad al trabajador, gestionando los beneficios económicos que otorga el Instituto Venezolano del Seguro Social.



4. En cuanto a la formación profesional recibida en la Universidad Central de Venezuela, los Trabajadores Sociales consideran que ha de revisarse de una manera sistemática y reflexiva el pensum de estudios vigente, ya que existe un desfase de Trabajo Social, deberían realizar una revisión del pensum se en cuanto a la participación del Trabajador Social en el marco empresarial, a fin de reorientar y ubicar al profesional más acorde con el mercado de trabajo venezolano, que brinde la oportunidad al profesional de trascender los campos de acción tradicionales. Proponemos que se incorpore -
1. La incursión del Trabajador Social en los ambientes laborales cada día se hace más necesario, por lo que las Escuelas de Trabajo Social deberían realizar una revisión del pensum en cuanto a la participación del Trabajador Social en el marco empresarial, a fin de reorientar y ubicar al profesional más acorde con el mercado de trabajo venezolano, que brinde la oportunidad al profesional de trascender los campos de acción tradicionales. Proponemos que se incorpore -
5. Existe en la formación profesional un excesivo teoricismo, en el pensum de estudios, asignaturas que ubique al futuro profesional en el marco empresarial, pues en la actualidad las estudiadas, generándole una serie de limitaciones y deficiencias que le dan inseguridad al profesional para incursionar en otras áreas, en este caso, en el área de la seguridad industrial, sin embargo se detectó la inquietud de acumular así conocimientos, técnicas y destrezas que le permitan actualizar y obtener conocimientos en el área.
2. Se precisa la creación de centros de prácticas o pasantías en ambientes laborales del sector privado, que le permitan al estudiante obtener un conocimiento general de la dinámica empresarial; a través de estos centros de prácticas o pasantías se lograría realizar investigaciones periódicas sobre la situación del Trabajador Social en las empresas y sus demandas en el mercado laboral, contribuyendo a la proyección de la profesión.

## RECOMENDACIONES

1. La incursión del Trabajador Social en los ambientes laborales cada día se hace más necesario, por lo que las Escuelas de Trabajo Social deberían realizar una revisión del pensum y reorientar la formación hacia un ejercicio profesional más acorde con el mercado de trabajo venezolano, que brinde la oportunidad al profesional de trascender los campos de acción tradicionales. Proponemos que se incorpore en el pensum de estudios, asignaturas que ubique al futuro profesional en el marco empresarial, pues en la actualidad se le asigna mayor importancia a las instituciones estatales. El estudiante a partir de un 6º semestre, seleccionaría materias de acuerdo a un área de acción que le motive, acumulando así conocimientos, técnicas y destrezas que le ayudarán una vez en el campo a desarrollar.
2. Se precisa la creación de centros de prácticas o pasantías en ambientes laborales del sector privado, que le permitan al estudiante obtener un conocimiento general de la dinámica empresarial; a través de estos centros de prácticas o pasantías se lograría realizar investigaciones periódicas sobre la situación del Trabajador Social en las empresas y sus demandas en el mercado laboral, contribuyendo a la proyección de la profesión.

3. Los cursos de maestría, post-grado y master que proponemos deben ser planificados y programados por la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, con el apoyo del Colegio de Trabajadores Sociales, elaborados en base a la necesidad de formar un profesional crítico y científico, capaz de desenvolverse en los diferentes campos de acción

A N E X O S

ANEXO Nº 1

A N E X O S  
ARTICULOS PERIODISTICOS

A nivel mundial

El Nacional — Martes 16 de Octubre de 1973 INFORMACION C-4

# Más de 180 mil trabajadoras mueren anualmente en accidentes ocupacionales

Según la Organización Internacional del Trabajo, cada año a nivel mundial, más de 180 mil trabajadoras mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

Por otro parte, de acuerdo a cifras suministradas por la Organización Internacional del Trabajo, se estima que cada año mueren en Latinoamérica y el Caribe, aproximadamente 10 millones de personas a consecuencia de accidentes ocupacionales.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

## ANEXO Nº 1 ARTICULOS PERIODISTICOS

El desarrollo de programas de seguridad y salud en el trabajo, es una tarea que requiere de un compromiso serio por parte de todos los actores involucrados en el proceso.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

En el mundo entero, se estima que cada año mueren a consecuencia de accidentes ocupacionales, más de 180 mil personas. Estas cifras son alarmantes, ya que representan 116 millones de personas que sufren lesiones en los trabajos.

Continúa en...

A nivel mundial

# Más de 180 mil trabajadores mueren anualmente en accidentes ocupacionales

El Nacional — Martes 16 de Octubre de 1984 — INFORMACION C-9

Según la Organización Internacional del Trabajo, cada año, a nivel mundial, más de 180 mil trabajadores mueren a consecuencia de accidentes o enfermedades ocupacionales. Mientras que aproximadamente 110 millones de personas sufren lesiones no fatales.

Por otra parte, de acuerdo a cifras suministradas por la Organización Panamericana de la Salud, se estima que anualmente en Latinoamérica y el Caribe, ocurren por lo menos 10 millones de accidentes en centros de trabajo, de los cuales más de 50 mil son fatales.

Así lo dio a conocer José Carlos Ruiz, director de la Oficina Nacional de la OEA en Venezuela, durante el acto de instalación del Seminario Regional de Educación Laboral sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, realizado ayer en la sede de la Federación Nacional de Trabajadores Educativos de Ve-

nezuela (Fetraeducacionales).

Ante tan dramática situación, la Organización de Estados Americanos, el Ministerio del Trabajo de Venezuela y la CTV, organizaron el ciclo de reuniones a fin de analizar el problema conjuntamente con representantes de las organizaciones sindicales invitadas, para así llegar a soluciones efectivas que garanticen una mayor seguridad laboral a los trabajadores.

A las conferencias asistieron delegados de Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Nicaragua, Perú, Brasil y Argentina. Por Venezuela participan la CTV, el Ministerio del Trabajo, el INCE, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales y la UCV.

Junto a los objetivos antes mencionados, las charlas persiguen promover una política de concientización entre trabajadores y representantes sindicales,

además de estimular las acciones del gobierno para que se creen normas legales de seguridad e higiene ocupacional.

## Programas sindicales en seguridad e higiene

Durante su exposición, el representante de la Organización de Estados Americanos, José Carlos Ruiz, explicó que a través del seminario, la OEA "pretende apoyar a las organizaciones sindicales en sus esfuerzos para mejorar la salud de los trabajadores, estimulando la creación de comités tripartitas de seguridad y salud ocupacional".

Del mismo modo, enfatizó que entre los factores que pueden contribuir a mejorar las condiciones laborales, se encuentra la información, a través de programas de capacitación orientados a los trabajadores. "Esta capacitación debería

estar dirigida al desarrollo de programas sindicales en seguridad e higiene".

Por otra parte, José Carlos Ruiz enumeró las enfermedades que comúnmente contraen las personas en sus sitios de trabajo. Entre ellas se encuentran la neumonía, la sífilis, la sordera profesional, el envenenamiento por uso de pesticidas, los accidentes derivados de la utilización de instrumentos y maquinarias de trabajo y enfermedades infecciosas.

## No somos un país avanzado en seguridad industrial

La instalación oficial del seminario estuvo a cargo del Ministro del Trabajo, Simón Antoni Paván. En su uso de palabra enfatizó la necesidad de implantar normas de seguridad que garanticen a los trabajadores mejores condiciones labo-

rales. En tal sentido dijo que Venezuela no es un país avanzado en seguridad industrial y que sucesos como Tacoa, demuestran que los organismos encargados "no utilizan ni los recursos humanos, ni los recursos materiales. Ni siquiera existe una armónica coordinación normativa para regular los accidentes de trabajo".

Es por ello, agregó, que se aceleró el proceso de presentación de un anteproyecto para la creación de una Comisión Coordinadora de Seguridad e Higiene Industrial, cuyo decreto fue promulgado recientemente por el Presidente de la República.

## La seguridad laboral es lo más importante

Por su parte, el presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezue-

la, Juan José Delipino, indicó que la seguridad social y las mejoras del medio ambiente en la zona de trabajo "son más importantes que la contratación colectiva, que el aumento de salario y unos cuantos días más de vacaciones".

Explicó que en nuestro país varias instituciones prestan esta clase de servicios, "pero lo hacen de una manera irregular y es esta dispersión la que conspira contra resultados efectivos. Compara porque cada una de estas instituciones lo prestan a su real saber y enten-

der". Para finalizar, recordó que hace poco tiempo el Presidente de la República constituyó una comisión que analizará el problema. El resultado de este estudio será propuesto ante las cámaras legislativas, a fin de que se elabore un proyecto de ley sobre higiene y seguridad industrial.

Antonietta Martín

## Los planes de salud ocupacional sólo benefician a grandes empresas

En América Latina los programas de salud ocupacional se han dirigido, principalmente a atender al reducido número de trabajadores de las grandes empresas, dejando de lado a la gran cantidad de personas que se desempeñan en pequeñas y medianas industrias.

Así lo expuso el consultor en Planificación y Administración del Servicio de Salud de la Organización Panamericana de la Salud, Leopoldo Castro, en la charla que ofreció ayer en el Seminario Regional de Educación Laboral sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que actualmente se realiza en la sede de Fetraduccionales.

Castro explicó que esa situación está originada por el modelo de desarrollo que han venido empleando los países de la región, donde la industrialización y la modernización de la agricultura han sido las estrategias imperantes.

Hasta la fecha, agregó, esas estrate-

gias no han sido capaces de cumplir con las promesas y esperanzas que suscitaron en su comienzo. En muchas ocasiones, han generado mayores problemas de los que se buscaban solucionar.

Teóricamente, el estilo de desarrollo dominante crearía mejoras en el nivel de vida de la población. Para Leopoldo Castro ésta situación no se registra así en la realidad. Contrariamente, "sólo logran algún beneficio, los sectores del trabajo directamente empleados en los renglones productivos más avanzados", pues es esa parte de la población activa, la que pertenece a empresas mejor organizadas, tienen acceso a los salarios más elevados, los planes de seguridad social y, al mismo tiempo, poseen las organizaciones sindicales más poderosas.

### Pese a los riesgos se trabaja

Durante su exposición, enfatizó que en los países industrializados, la mayoría de las veces el desarrollo social ha ido a la par con el tecnológico y la población se preparó gradualmente para afrontar lo. En el caso de Latinoamérica no ocurrió de esa forma. En nuestros países, muchas veces las técnicas avanzadas han sido puestas en manos de personas semi-analfabetas.

—Baste como ejemplo, la entrega indiscriminada de tóxicos agrícolas a campesinos que ignoran su efecto nocivo.

Agregó Leopoldo Castro que en casos como ese sólo se recurre a la salud ocupacional cuando ya se produjeron graves daños en la salud del trabajador. No se han creado los mecanismos legales que permiten desarrollar la prevención de riesgos.

Ante esta dramática situación, las personas deben elegir entre: las condiciones de trabajo ofrecidas o no tener trabajo. Al aceptar el puesto, porque se tienen responsabilidades familiares que atender, "se es-

timula a la pasividad frente a los riesgos, llegando a ser considerados como propios del empleo y no como evitables".

### Atención dentro y fuera de la empresa

Al no desarrollarse en el trabajador una conciencia de riesgos, continuó Castro, las acciones de las organizaciones sindicales ponen más énfasis en mejorar la atención médica y las compensaciones económicas de los accidentados y enfermos del trabajo, que en lograr avances en la prevención de riesgos.

—También influye el hecho que a los empresarios les es muy fácil sustituir al empleado lesionado.

Es por todo lo dicho anteriormente que la atención al trabajador no debe reducirse exclusivamente al lugar donde labora. El debe ser atendido fuera y dentro de la empresa.

Antonietta Martín

## En América Latina

# Las condiciones de trabajo han desmejorado en la última década

Las condiciones de trabajo en América Latina han desmejorado notablemente durante el período comprendido desde 1970 hasta el presente año.

Esta situación es particularmente evidente, cuando se comprueba que en la mayoría de los países de la región se ha aumentado la jornada laboral y se ha producido un mayor número de accidentes en los centros laborales.

La afirmación anterior la hizo Pedro Galín, consultor del Centro Interamericano de Administración del Trabajo, en el transcurso del Seminario Regional de Educación Laboral sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que actualmente se realiza en Caracas.

En el último de los casos, los trabajadores se ven en la necesidad de aceptar puestos donde las condiciones de trabajo están por debajo de los niveles normales, lo que contribuye a que estas personas no presten la debida atención a consideraciones de seguridad.

Sobre la duración de la jornada laboral, Galín indicó que de ocho países estudiados, cinco han aumentado el número de horas de trabajo.

En el caso específico de Venezuela, dijo que en las minas de hierro y en la industria petrolera "se observa una extensión de 9 horas semanales entre comienzos y finales de la década pasada". Además, el rápido crecimiento económico determinó jornadas de trabajo muy largas en el sector privado.

### Accidentes ocupacionales

Los datos proporcionados por Pedro Galín sobre accidentes mortales provienen del Anuario de Estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo, donde se tomaron en consideración algunos países pequeños de Latinoamérica y el Perú.

En El Salvador, por ejemplo, se observa una reducción de las tasas en minería, pero en la industria manufacturera el índice se multiplica por 7 y en la construcción por 14.

Datos sobre otros países, continuó, demuestran que la evolución sobre este campo no ha sido positiva.

En Brasil, el número de accidentes de trabajo mortales pasó de 2 mil 587, en 1971, a 4 mil 824 en 1980. En Honduras, entre 1963 y 1976, el total de percances aumentó de 319 a 2 mil 420. En tal sentido, el Instituto Mexicano del Seguro Social calcula que el índice de crecimiento se elevó del once al diecinueve por ciento en sólo cinco años.

Sobre Venezuela agregó que el elevado porcentaje de obreros heridos, es producto de las malas condiciones en que deben trabajar. De esta forma, los accidentes mortales, notificados a la Dirección de Estadística Laboral, se incrementaron bruscamente durante 1977, tendiendo a bajar lentamente hasta el primer semestre de 1982, cuando casi se duplicaron.

Por otra parte, Pedro Galín indicó que no hay una relación directa entre la exposición a riesgos y el nivel de salud del individuo, pues todo trabajador dispone de una determinada capacidad de adaptación que evoluciona dependiendo de la fatiga acumulada.

—Pero, por supuesto, esta capacidad de adaptación y defensa se agota con el correr del tiempo, de allí que se presenten envejecimientos prematuros en ciertas categorías de trabajadores y que exista una relación muy directa entre fatiga no recuperada, el desgaste y la enfermedad.

### Sin protección pequeña industria

Con respecto a la pequeña y mediana industria, considera que éstas continúan "en un ya tradicional estado de desprotección", originada por la baja sindicalización, el escaso cumplimiento de las normas legales, la debilidad de los servicios de inspección y de la administración del trabajo en general.

A estos problemas se le suma que la mayoría de las pequeñas industrias son clandestinas y se encuentran totalmente al margen de la legislación laboral. De allí que se trabajen un número excesivo de horas, produciéndose numerosos accidentes.

Antonietta Martín



# Economía y Finanzas Economía y Finanzas Economía y Finanzas

Denuncia director de Tecnología de Fomento

## Riesgos Potenciales en Seguridad Industrial Presenta Gran Número de Empresas

El director de Tecnología del Ministerio de Fomento, Santiago Pensini Fleury, anunció ayer la creación con carácter de urgencia de un sistema nacional de prevención en materia de seguridad industrial, luego de reunirse la Comisión Coordinadora de Higiene y Seguridad Industrial, creada por el Decreto 809 para definir las políticas en este sector.

Pensini, quien funge a su vez de presidente de Covenin, aclaró que en la citada Comisión también participan los directores generales de Salud del SAS, una representación del Conicit, Cuerpo de Bomberos y la presidente del ministro del Trabajo, Simón Antoni Paván.

Según apuntó este funcionario, se ha podido detectar que un gran número de industrias presenta altos riesgos potenciales en cuanto a seguridad industrial, pese a que en el país se ha avanzado bastante en el campo de la prevención de incendios, tanto en el sector industrial como en las edificaciones residenciales y de carácter público.

El director de Tecnología de Fomento expuso ante los periodistas que además de la prevención de incendios, la prevención de riesgos potenciales industriales comprende igualmente las emanaciones de gases perjudiciales o venenosos, explosiones, contaminación de descargas y cursos de agua, manejo y transporte de sustancias químicas y emanaciones radioactivas.

Pensini Fleury mencionó que estos riesgos potenciales no sólo representan alto peligro para los trabajadores en su área de trabajo, sino que su acción puede alcanzar a las comunidades aledañas, así como a trabajadores de industrias vecinas.

Citó como un ejemplo reciente el desastre de Bophal, en la India, en diciembre del 84, donde perdieron la vida 2.500 personas, al ocurrir un escape de gas venenoso. También en San Juan de Ixhuatpec, Ciudad de México, al estallar un tanque que almacenaba gas licuado, el 19 de noviembre del pasado año, murieron 452 personas.

Insistió este funcionario en que tales riesgos de seguridad industrial requieren de sistemas de prevención adicionales a aquellos para la prevención de incendios. Santiago Pensini Fleury añadió que en materia de prevención sistemática, en el caso de los riesgos anteriores de seguridad industrial, existe una gran deficiencia, pues sólo se encuentran

Santiago Pensini Fleury dijo que en tal sentido se creará con carácter de urgencia un sistema nacional de prevención en materia de seguridad industrial

W.M.Z.

aplicados en la industria petrolera y en un número reducido de industrias.

Y en cuanto al sistema nacional de prevención en materia de seguridad industrial, dijo Pensini que el mismo comprende un conjunto de disposiciones legales y de normativas técnicas especiales. Asimismo, la existencia de organismos con recursos adecuados que realicen tareas como las siguientes:

—Educación continua al industrial, empresarios y transportistas, inspección permanente y periódica de instalaciones, supervisión y control

de vehículos que transporten sustancias peligrosas, aplicar sanciones a los infractores de las disposiciones legales, establecer responsabilidades a nivel de empresas y transportistas frente a la comunidad que resulte perjudicada, creación de una oficina al más alto nivel técnico para instrumentar las políticas y acciones de prevención de accidentes en materia de seguridad industrial.

Los riesgos a prevenir

El director de Tecnología los enumeró. La producción de sustancias químicas, pesticidas,



El presidente de Covenin, Santiago Pensini Fleury, alertó ayer sobre el riesgo que presentan muchas empresas en su seguridad industrial. (José Cohen)

herbicidas, plaguicidas y de otros productos de alto riesgo en cuanto a manipulación, almacena-

miento, procesamiento, envasado y transporte, que es continuamente creciente en Venezuela.

Dijo Santiago Pensini que tales productos circulan libremente por las carreteras nacionales, exponiendo a los residentes o transeúntes. Cree que la acción de esos productos peligrosos puede ocurrir en descargas industriales hacia sistemas de cloacas o cursos de agua sin el tratamiento previo adecuado.

Dijo que la materia también involucra la conservación ambiental y de seguridad pública. Señaló igualmente que los problemas de seguridad industrial deben enfrentarse desde la etapa de construcción en las plantas industriales, de depósitos, almacenes, etc.

[Faded text from the reverse side of the page, mostly illegible.]

# Cuando el trabajo mata

## La higiene y seguridad laboral desmejoran en Venezuela

Rosita Caldera

● El proceso de modernización que se ha venido produciendo en el país, no ha estado acompañado de cambios muy significativos en las condiciones de trabajo, particularmente, en lo que atañe al medio ambiente laboral y a las medidas de seguridad e higiene ya que, según consta en los informes de la CTV, la desprotección de los trabajadores se ha ido agravando.

Importantes estadísticas y estudios se recogieron en el Departamento de Higiene y Seguridad Industrial que coordina José Beltrán Vallejo, a raíz del reciente seminario regional de educación laboral sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

Fueron tan graves las situaciones conocidas, que en esa jornada se resolvió instar al gobierno para que declare la higiene y salud ocupacional como una emergencia nacional.

También los participantes resolvieron que se maneje este problema de la higiene y seguridad en el trabajo como un problema de derechos humanos ya que luchar por un buen ambiente laboral y medidas de seguridad, es también defender el derecho a vivir.

—En el seminario —explicó Vallejo—, hubo acuerdos significativos porque se planteó que los avances en el campo tecnológico han traído como consecuencia nuevos y numerosos riesgos profesionales.

Hay un conjunto de convenios y recomendaciones hechos por la Organización Internacional del Trabajo, que en muy pocas empresas se les da cumplimiento, de allí que se haya acordado también, solicitar apoyo a los organismos internacionales para la capacitación en seguridad industrial, impulsar los comités de seguridad laboral entre las organizaciones sindicales, incluir esto en la contratación y propiciar que los sindicatos participen en la fiscalización y aprobación de nuevas maquinarias y equipos.

—No es posible —señaló el directivo cetevista— que se esté promoviendo en forma permanente la productividad cuando en los medios laborales no se cuenta sino con un viejo reglamento de seguridad que ha perdido vigencia.

En Venezuela se ha planteado como un requerimiento de suma urgencia, que se haga una evaluación periódica del cumplimiento de ciertas normas de seguridad e higiene laboral; una revisión de cómo están trabajando las personas —de los distintos sexos— muy especialmente en aquellos empleos de reconocidos riesgos por el tipo de sustancias que usan o las características de sus instalaciones.

Una de las principales denuncias que se han hecho es que el mundo laboral de hoy, presenta más riesgos por los trabajadores. Sobre todo, al manejar cosas que no conocen. Se ha citado también el analfabetismo como uno de los factores que agrava este problema. Tanto en el campo como en la ciudad, muchos obreros no pueden leer ni siquiera el nombre de las sustancias que manipulan.

Refiere el dirigente que en Puerto Cabello murió un obrero que descarga sacos de un producto sólo identificado como "X-5". Nada pudieron hacer los médicos para desintoxicarlo porque no sabían con qué tóxico se estaban enfrentando.

Ningún trabajador pudo dar la información.

—Pero eso no es todo, hay mujeres empleadas en fábricas de insecticidas que han perdido la piel de la cara por accidentes en la manipulación cuya peligrosidad ellas no conocen.

La información que se tiene de riesgos nuevos es muy amplia. En algunos países se van actualizando las leyes y recomendaciones de acuerdo a los productos que se incorporan al proceso industrial, pero en Venezuela y en otros países Latinoamericanos, los trabajadores están abandonados a su propia suerte, al azar, dice Vallejo y da ejemplos.

Está comprobado que las microondas afectan el páncreas. Donde ellas se aplican, así sea en el uso casero, en los hornos esos tan cómodos, hay riesgos graves.

Todos los sistemas de trabajo con pantallas usadas en los bancos, en los supermercados, en las empresas editoriales, en hospitales, causan daños a la salud porque emiten radiaciones.

Tanto las máquinas fotocopiadoras como el papel que se usa para ellas, ofrece riesgos. "Esas maquinillas, aparentemente pulcras e inofensivas, afectan con sus radiaciones luminosas a los humanos".

—Los riesgos han aumentado porque la estructura del país permanece incambiable. Hay locales inadecuados para ciertas industrias y, sin embargo, se las pone a funcionar. Lo más grave es que existan distintos organismos con departamentos y equipos relacionados con medicina del trabajo, inspecciones, seguridad, etc., pero sus acciones ni son coordinadas ni coherentes. Las consecuencias las paga el trabajador.

En 1975, cuando Vallejo formó parte de una comisión especial que levantaba un informe sobre seguridad industrial, visitó junto con el experto Emigdio Calfizales Guédez, todas las fábricas importantes de Venezuela. En la fábrica de Remolinos Valencia, detectaron que el 33% del personal tenía intoxicación bencénica. ¿Qué pasó? ¿Acaso han cambiado los riesgos? Para Vallejo, nada se ha alterado, casi lo asegura.

Según el doctor José R. Felice, de la UCV, el 72% de la población trabajadora de Venezuela está expuesta directamente a riesgos químicos y el 85% lo está de manera indirecta. Los productos químicos se absorben por vía respiratoria, pero también por la piel y las vías digestivas.

Un informe del doctor Amílcar Torrealba, precisa los efectos de tres metales: plomo, mercurio y cromo. Los mayores riesgos industriales respecto al plomo, lo tienen los trabajadores de las fundiciones, soldadores y en las fábricas de pintura. El plomo produce anemia, problemas dentales, calambres abdominales, trastornos renales. El mercurio, usado en las industrias eléctricas, metalúrgicas, papeleras y farmacéuticas, produce la hidrahilismo, una enfermedad que causa temblores, estomatitis mercurial y trastornos psíquicos, pérdida de memoria, insomnio. El cromo, que afecta por inhalación y contacto, produce úlceras nasales, cáncer en el pulmón o el estómago. En cualquier lugar donde se usen estos metales debe haber buena ventilación.

D-18 INFORMACION

El Nacional — Viernes 25 de Enero de 1985

LISTADO DE EMPRESAS SELECCIONADAS

16. INDUSTRIAL BEROL - SAICA

1. ACETTE DE COMER BRANCA

2. ACEITE MATZOL

3. ALIMENTOS KELLOGG, S.A.

4. ALMACENADORA CARACAS, C.A.

5. CARAMELOS FIESTA, C.A.

6. CARTON DE PAPEROL, S.A.

ANEXO Nº 2

LISTADO DE LAS EMPRESAS SELECCIONADAS

8. COLGATE - PALMOLIVE, C.A.

9. C.A. LA ELECTRICIDAD DE CARACAS

10. CONSEJO - COORDINACION EMPRESAS MENDOZAS

11. CHICLES ADAMS, S.A.

12. DISTRIBUIDORA POLAR, S.A.

13. HILANDERAS VENEZOLANAS, S.A.

14. INDUSTRIAS SAVOY, C.A.

15. INDUSTRIAS PAMPERO, C.A.

16. INDUSTRIAL BEROL - SAICA

17. KNOR SUITZA (ALIVEN, S.A.)  
LISTADO DE EMPRESAS SELECCIONADAS

18. MANUFACTURAS DE PAPEL C.A. - MANPA

1. ACEITE DE COMER BRANCA
19. NAVESA, S.A.
2. ACEITE MAIZOL
20. NABISCO LA FAVORITA, C.A.
3. ALIMENTOS KELLOGG, S.A.
21. OSCAR MAYER
4. ALMACENADORA CARACAS, C.A.
22. RORI INTERNACIONAL, S.A.
5. CAMELOS FIESTA, C.A.
23. SANCHEZ Y C.A.
6. CARTON DE VENEZUELA, S.A.
24. SIEMENS, S.A.
7. CEMENTOS - FABRICA NACIONAL- PLANTA LA VEGA
25. TELARES LOS ANDES
8. COLGATE - PALMOLIVE, C.A.
26. TELARES DE PALO GRANDE - SAICA
9. C.A. LA ELECTRICIDAD DE CARACAS
10. CONSEJO - COORDINACION EMPRESAS MENDOZAS
11. CHICLES ADAMS, S.A.
12. DISTRIBUIDORA POLAR, S.A.
13. HILANDERAS VENEZOLANAS, S.A.
14. INDUSTRIAS SAVOY, C.A.
15. INDUSTRIAS PAMPERO, C.A.
16. INDUSTRIAL BEROL - SAICA.

17. KNOR SUIZA (ALIVEN, S.A.)
18. MANUFACTURAS DE PAPEL C.A. - MANPA
19. MAVESA, S.A.
20. NABISCO LA FAVORITA, C.A.
21. OSCAR MAYER
22. RORI INTERNACIONAL, S.A.
23. SANCHEZ Y C.A.
24. SIEMENS, S.A.
25. TELARES LOS ANDES
26. TELARES DE PALO GRANDE - SAICA

INTRODUCCION

El presente cuestionario tiene por finalidad obtener información en relación a El Trabajo Social y la Seguridad Industrial, a fin de cumplir con el requisito de la Escuela como es la elaboración del Trabajo especial de grado para optar al título de Licenciado en Trabajo Social.

ANEXO Nº 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Esperamos su valiosa colaboración para el cumplimiento del objetivo planteado.

GRACIAS

FECHA: \_\_\_\_\_

EMPRESA: \_\_\_\_\_

ENTREVISTADOR: \_\_\_\_\_

## I N T R O D U C C I O N

El presente cuestionario tiene por finalidad obtener información en relación a El Trabajo Social y la Seguridad Industrial, a fin de cumplir con el requisito de la Escuela como es la elaboración del trabajo especial de grado para optar al título de Licenciado en Trabajo Social.

1.1. Departamento de: \_\_\_\_\_

Esperamos su valiosa colaboración para el cumplimiento del objetivo planteado.

1.2. Unidad y/o Sección: \_\_\_\_\_

1.3. Otro: \_\_\_\_\_

2. Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

GRACIAS

3. Años de servicio en la empresa:

3.1. 0 \_\_\_\_\_ 2 años

3.2. 3 \_\_\_\_\_ 5 "

3.3. 6 \_\_\_\_\_ 8 "

3.4. 9 \_\_\_\_\_ 11 "

3.5. 12 \_\_\_\_\_ más

4. Indique Ud., a cuánto asciende FECHA: \_\_\_\_\_

4.1. 2.001,00 \_\_\_\_\_ EMPRESA: \_\_\_\_\_

4.2. 3.001,00 \_\_\_\_\_ 4.000,00 ENTREVISTADOR: \_\_\_\_\_

4.3. 4.001,00 \_\_\_\_\_ 5.000,00

4.4. 5.001,00 \_\_\_\_\_ 6.000,00

4.5. 6.001,00 \_\_\_\_\_ 7.000,00

CUESTIONARIO

4.6. 7.001,00 \_\_\_\_\_ 8.000,00

4.7. 8.001,00 \_\_\_\_\_ 9.000,00

1. Ubicación administrativa del entrevistado:

4.8. 9.001,00 \_\_\_\_\_ y más

1.1. Gerencia de: \_\_\_\_\_

5. 1.2. Departamento de: \_\_\_\_\_

1.3. Unidad y/o Sección: \_\_\_\_\_

1.4. Otro: Trabajo Social con especialidad en el área de la Industria

2. Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

5.4. Lic. en Trabajo Social, más curso y/o post-gradua

3. Años de servicio en la empresa:

6. Participa Ud. en la planificación de programas y/o proyectos desarrolla-

3.1. 0 \_\_\_\_\_ 2 años

3.2. 3 \_\_\_\_\_ 5 "

3.3. 6 \_\_\_\_\_ 8 "

3.4. 9 \_\_\_\_\_ 11 "

3.5. 12 \_\_\_\_\_ más



4. Indique Ud., a cuánto asciende su remuneración mensual?

4.1. 2.001,00 \_\_\_\_\_ 3.000,00

4.2. 3.001,00 \_\_\_\_\_ 4.000,00

4.3. 4.001,00 \_\_\_\_\_ 5.000,00

4.4. 5.001,00 \_\_\_\_\_ 6.000,00

4.5. 6.001,00 \_\_\_\_\_ 7.000,00

4.6. 7.001,00 Industrial 8.000,00

4.7. 8.001,00 \_\_\_\_\_ 9.000,00

4.8. 9.001,00 \_\_\_\_\_ y más

8. De dónde recibe los lineamientos y directrices para la planificación y/o ejecución de los programas?

5. Indique Ud., los requisitos exigidos para optar al cargo?

5.1. Lic. en Trabajo Social egresado de una Universidad reconocida \_\_\_\_\_

5.2. Lic. en Trabajo Social con experiencia en el área de la Seguridad Industrial..... \_\_\_\_\_

5.3. Lic. en Trabajo Social, más presentación de un proyecto en el área \_\_\_\_\_

9. Participa Ud. en equipos interdisciplinarios?

5.4. Lic. en Trabajo Social, más curso y/o post-gradados..... \_\_\_\_\_

9.1. Sí \_\_\_\_\_

6. Participa Ud. en la planificación de programas y/o proyectos desarrollados en la empresa?

10. 6.1. Sí \_\_\_\_\_ proyectos de trabajo por iniciativa propia?

6.2. No \_\_\_\_\_

10.2. No: \_\_\_\_\_

7. De ser afirmativa su respuesta, en qué tipo de programas <sup>que ante estos</sup>  
<sub>proyectos?</sub>

7.1. Salud: \_\_\_\_\_

7.2. Vivienda: \_\_\_\_\_

7.3. Educativo: \_\_\_\_\_

12. Enumere en orden de importancia cinco funciones que desempeña en su área

7.4. Recreativo: \_\_\_\_\_

7.5. Cultural: \_\_\_\_\_

7.6. Seguridad Industrial: \_\_\_\_\_

7.7. Otros: \_\_\_\_\_

8. De dónde recibe los lineamientos y directrices para la planificación y/o  
ejecución de los programas?

13. Ha recibido estímulo por parte de la empresa por su labor desempeñada?

13.1. Sí: \_\_\_\_\_

13.2. No: \_\_\_\_\_

9. Participa Ud., en equipos intedisciplinarios?

14. Considera Ud. que la formación profesional recibida en la Universidad

9.1. Si: Venezuela le aportó los conocimientos necesarios para incor-  
porarse al campo de trabajo?

9.2. No: \_\_\_\_\_

14.1. Si: \_\_\_\_\_

10. Ha presentado Ud. proyectos de trabajo por iniciativa propia?

10.1. Si: \_\_\_\_\_

15. Considera Ud. que la formación profesional recibida en la Universidad

10.2. No: Venezuela le aportó los conocimientos necesarios para incor-

11. De ser afirmativa su respuesta, la empresa ha sido receptiva ante estos proyectos?

11.1. Si: \_\_\_\_\_

11.2. No: \_\_\_\_\_

12. Enumere en orden de importancia cinco funciones que desempeña en su área de trabajo.

12.1. \_\_\_\_\_

12.2. \_\_\_\_\_

12.3. \_\_\_\_\_

12.4. \_\_\_\_\_

13. Ha recibido estímulo por parte de la empresa por su labor desempeñada?

13.1. Si: \_\_\_\_\_

13.2. No: \_\_\_\_\_

14. Considera Ud. que la formación profesional recibida en la Universidad Central de Venezuela le aportó los conocimientos necesarios para incorporarse al campo de trabajo?

14.1. Si: \_\_\_\_\_

14.2. No: \_\_\_\_\_

15. Considera Ud. que la formación profesional recibida en la Universidad Central de Venezuela le aportó los conocimientos necesarios para incor-

porarse al campo de trabajo que le ofrece la empresa privada?

15.1. Si: \_\_\_\_\_

15.2. No: \_\_\_\_\_

16. En caso de seleccionar cualquiera de las dos alternativas indicadas anteriormente, argumente su respuesta:

20. A su criterio, cuáles son las funciones que debería ejercer el profesional de Trabajo Social ubicado en el área de la Seguridad Industrial?

17. A su criterio, cuál o cuales de las materias que cursó en la U.C.V. han contribuido con el desempeño de sus funciones?

21. Observaciones y/o Recomendaciones:

18. Considera Ud. importante la especialización del Trabajo Social en el área de la Seguridad Industrial?

18.1. Si: \_\_\_\_\_

18.2. No: \_\_\_\_\_

19. En caso de seleccionar cualquiera de las dos alternativas indicadas an-

teriormente, argumente su respuesta:

---

---

---

---

20. A su criterio, cuáles son las funciones que debería ejercer el profesional de Trabajo Social ubicado en el área de la Seguridad Industrial?

---

---

---

---

21. Observaciones y/o Recomendaciones:

---

---

---

---

HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES
<p>La orientación asistencialista predominante en la formación profesional de los Trabajadores Sociales egresados de la U.C.V., unido a la limitada proyección profesional alcanzada por la disciplina, obstaculizan el radio de acción en el campo de la seguridad industrial de las empresas privadas del área metropolitana de Caracas y Distrito Sucre del Estado Miranda.</p>	<p>VARIABLES INDEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación asistencialista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penam</li> <li>- Currículum</li> <li>- Objetivos</li> </ul>
<p>HIPOTESIS ESPECIFICA Nº 1</p> <p>Orientación asistencialista predomina en la formación profesional de los Trabajadores Sociales egresados de la U.C.V.</p>	<p>VARIABLES DEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimientos del profesional</li> <li>- Egresado de la U.C.V.</li> </ul>
<p>HIPOTESIS ESPECIFICA Nº 2</p> <p>La limitada proyección profesional alcanzada obstaculizan el radio de acción en el campo de la seguridad industrial</p>	<p>VARIABLES INDEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Limitada proyección</li> </ul> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación del Trabajador Social en el campo de la seguridad industrial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfil profesional que se tiene en las empresas</li> <li>- Ubicación del T.S. en las empresas</li> <li>- Funciones principales</li> <li>- Actividades</li> <li>- Número de T.S. en el área</li> <li>- Participación en la planificación de programas en el campo de la seguridad industrial</li> </ul>

ANEXO Nº 4

SISTEMA DE HIPOTESIS Y VARIABLES

SISTEMA DE HIPOTESIS Y VARIABLES

HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES
<p>La orientación asistencialista predominante en la formación profesional de los Trabajadores Sociales egresados de la U.C.V., unido a la limitada proyección profesional alcanzada por la disciplina, obstaculizan su radio de acción en el campo de la seguridad industrial de las empresas privadas y área metropolitana de Caracas y Distrito Sucre del Estado Miranda.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>-Orientación asistencialista</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>- Formación profesional</p>	<p>- Pensum</p> <p>- Currículum</p> <p>- Objetivos</p>
<p>HIPOTESIS ESPECIFICA Nº 1</p> <p>Orientación asistencialista predominante en la formación profesional de los Trabajadores Sociales egresados de la U.C.V.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>- Limitada proyección</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>- Participación del Trabajador Social en el campo de la seguridad industrial</p>	<p>- Conocimientos del profesional</p> <p>- Egresado de la U.C.V.</p>
<p>HIPOTESIS ESPECIFICA Nº 2</p> <p>La limitada proyección profesional alcanzada obstaculizan el radio de acción en el campo de la seguridad industrial</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>- Limitada proyección</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>- Participación del Trabajador Social en el campo de la seguridad industrial</p>	<p>- Perfil profesional que se tiene en las empresas</p> <p>- Ubicación del T.S. en las empresas</p> <p>- Funciones principales</p> <p>- Actividades</p> <p>- Número de T.S. en el área</p> <p>- Participación en la planificación de programas en el campo de la seguridad industrial</p>

ACADEMIA DE CIENCIAS DE  
LA U.R.S.S.

ASTI VERA, Armando

BLACKÉ, Rolando

DUNLOP, John

FLIPPO, Edwing

FUNDACIÓN SERVICIO SOCIAL  
EN LA EMPRESA

GARAY, Juan

GRINALDI, Simón

GUERRA, Helena

GUZMAN, Rafael Alfonso

*Manual de Economía Política.* 3ra. edición.  
Traducido por Wenceslao Roces. Editorial  
Grijalbo, 1.975. pp. 701.

*Metodología de la Investigación.* Editorial  
Kapeluz, Buenos Aires, 1.973. pp. 192.

*La Seguridad Industrial.* 2da. edición. Edi-  
torial Diana, México, 1.972. pp. 251.

*Sistemas de Relaciones Industriales.* Tra-  
ducción de Amdeco Monraba. Ediciones Pe-  
nínsula, España, 1.978. (Homo Sociológico,  
Nº 181). pp. 362.

*Principios de Administración de Personal.*  
Traducido por Iproso. Editorial Mc. Graw  
Hill, Latinoamericana, Colombia, 1.973.

## BIBLIOGRAFIA

*Experiencias de Servicio Social en Empresas*  
Edif. Humanitas, Buenos Aires, 1.964. pp.  
204.

*Legislación Laboral Práctica.* 6ª edición.  
Editorial Junis, Caracas, 1.976. pp. 238

*La Seguridad Industrial.* Traducido por -  
Juan Navder Ruiz. 3ra. edición. Editorial  
Representaciones y Servicios de Ingeniería,  
S.A., México, 1.975. pp. 655.

*Hacia una praxis profesional.* U.C.V., Ca-  
racas, 1.980. pp. 181.

*Didáctica del Derecho del Trabajo.* Facul-  
tad de Derecho, U.C.V., Caracas, 1.976. pp.  
243.



HOBBAW, Erick  
ACADEMIA DE CIENCIAS DE  
LA U.R.S.S.

JIMENEZ CASTRO, Wilburg

ASTI VERA, Armando

BLACKE, Rolando

DUNLOP, John

FLIPPO, Edwing

MARTINEZ, Mercedes  
FUNDACION SERVICIO SOCIAL  
EN LA EMPRESA

GARAY, Juan

GRIMALDI, Simonds

MELINKOFF, Ramón

GUERRA, Helena

MENDEZ, Absalón  
GUZMAN, Rafael Alfonso

*En torno a los orígenes de la Revolución Industrial. Ediz. Siglo XXI, Buenos Aires.*

*Manual de Economía Política. 3ra. edición. Traducido por Wenceslao Roces. Editorial Grijalbo, 1.975. pp. 701.*

*Introducción al estudio de la teoría administrativa. Fondo de Cultura Económica. Metodología de la Investigación. Editorial Kapeluz, Buenos Aires, 1.973. pp. 192.*

*La Seguridad Industrial. 2da. edición. Editorial Diana, México, 1.972. pp. 251.*

*Sistemas de Relaciones Industriales. Traducción de Amadeo Monrabá. Ediciones Península, España, 1.978. (Homo Sociológicos, Nº 18). pp. 362.*

*Principios de Administración de Personal. Traducido por Iproscó. Editorial Mc. Graw Hill, Latinoamericana, Colombia, 1.973. pp. 499.*

*Experiencias de Servicio Social en Empresas. Caracas, 1.969. (Trabajo Social). Edit. Humanitas, Buenos Aires, 1.964. pp. 204.*

*Legislación Laboral Práctica. 6ª edición. Editorial Junis, Caracas, 1.976. pp. 238.*

*La Seguridad Industrial. Traducido por Juan Naváez Ruíz. 3ra. edición. Editorial Representaciones y Servicios de Ingeniería, S.A., México, 1.975. pp. 655.*

*Los procesos administrativos. Publicación. Hacia una praxis profesional. U.C.V., Caracas, 1.980. pp. 181.*

*Didáctica del Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho, U.C.V., Caracas, 1.976. pp. 243.*

HOBOWAWN, Erick

En torno a los orígenes de la Revolución Industrial. Edit. Siglo XXI, Buenos Aires, 1.971. pp. 114

JIMENEZ CASTRO, Wilburg

Introducción al estudio de la teoría administrativa. Fondo de Cultura Económica, México, 1.973. (Sección de Obras Económicas). pp. 373.

KLIKSBERG, Bernardo

El pensamiento organizativo del Taylorismo a la teoría de la organización. "La administración científica" en discusión. Edit. Paidós, Buenos Aires, 1.976. Tomo I. pp. 360.

SIERRA BRAVO, Restituto

El pensamiento organizativo del Taylorismo a la teoría de la organización. "Estrategias modernas en administración: Relaciones humanas y teoría de la organización". Editorial Paidós, Buenos Aires, 1.976. Tomo II. pp. 253.

MARTINEZ, Mercedes

Apuntaciones sobre el Trabajo Social Industrial. Caracas, 1.969. (Trabajo mimeografiado).

TRONCOSO, Raúl

La Administración Social y Desarrollo. - Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. U.C.V., Caracas, 1.975. (Colección Esquema). pp. 120.

UZCATEGUI, Rafael

Misión Histórica del Trabajo Social en Venezuela. U.C.V., Publicaciones FACES, Caracas, 1.977. (Colección Libros) pp. 234.

VENEZUELA

MELINKOFF, Ramón

Los procesos administrativos. Publicaciones FACES, U.C.V., Caracas, 1.977. pp. 113.

MENDEZ, Absalón

El sistema profesional del Trabajo Social en Venezuela. (Inédito). U.C.V., FACES, Caracas, 1.979. pp. 230.

- MENDEZ, Absalón Gestión de la producción y Trabajo Social. Publicaciones de la U.C.V., FACES, Caracas, 1.976. pp. 164.
- PANIAGUA, Carlos Germán Principales Escuelas del Pensamiento Administrativo. Edit. Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica, 1.979. pp. 124
- SABINO, Carlos Metodología de Investigación. El Cid Editor, Buenos Aires, 1.978. pp. 162.
- SANCHEZ DIAZ, José Introducción a las relaciones industriales y a la administración de personal. Universidad de Carabobo, FACES, Valencia, 1.973. (Trabajo de ascenso).
- SIERRA BRAVO, Restituto Técnicas de Investigación. Ejercicios y Problemas. Edit. Paraningo, Madrid, 1976. pp. 462.
- TESTA, Gianluigi Los Servicios Sociales. Traducción y adaptación de José Luis Fernández, Ediciones Deusto, Bilbao, España, 1.973. pp. 318.
- TRONCONE, Pablo A. Metodología del Preseminario. Edit. San José, Caracas, 1.972. pp. 179.
- UZCATEGUI, Rafael Seguridad Social. Ediciones de la U.C.V., FACES, Caracas, 1.978. pp. 229.
- VENEZUELA Reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y otras normas laborales. Paz Pérez Editor, Caracas, 1.973. pp. 501.
- YANEZ CASTRO, Francisco Técnicas básicas de la seguridad e higiene en el trabajo. Edit. Labor, 1.976. pp. 154.