

ASPECTOS CONTRIBUTIVOS DE LA EMPRESA A LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES: UNA VISIÓN SOCIAL SUSTENTABLE

Gustavo Barradas Lináes

Ingeniero Electricista en la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Especialista y Magíster en Gerencia empresarial. Especialista en Gerencia Social en la Universidad Central de Venezuela. Candidato a Doctor en Gerencia Avanzada en la Universidad Fermín Toro. República Bolivariana de Venezuela
email: gustavo.barradas1@gmail.com

Este artículo generado a partir de una investigación, hace énfasis en la experiencia hermenéutica sobre aspectos contributivos de la empresa a la calidad de vida de los trabajadores bajo una visión social sustentable. Las dimensionalidades asociadas a la calidad de vida, se tomaron de Manzilla y Figallo (2004), que anuncian las contribuciones a la salud, alimentación, descanso y recreación, vivienda, vestido, ingreso, desarrollo profesional, seguridad personal, autorrealización, protección social, educación, relaciones de pareja, autoconfianza, sexualidad, espiritualidad, arte y cultura, ambiente y participación ciudadana. La condición metodológica se manifestó como momentos constituidos de una relación humana, dentro de la cual la comunicación-relación entre el investigador y los sujetos, conformaron un elemento esencial en el diálogo recurrente para acceder a la búsqueda a través de la entrevista directa a siete (7) trabajadores y tres (3) gerentes de la empresa Cocuy Leal (Sucesora de Ramón Leal y CIA, C.A), de Barquisimeto, estado Lara. Para efectos de este artículo, se tomó solamente las categorías y subcategorías emergentes a partir de la voz del actor social 1. Como hallazgo en el escenario de la calidad de vida, se identificaron las subcategorías: promoción y visión colectiva de la salud, autoconfianza y compromiso con el trabajador, lo cual es característico de la filantropía de la empresa con el trabajador dentro de una vinculación temporal y además atención limitada de voluntariado hacia las comunidades. Como reflexión se asumió la metáfora: como olas en el mar, al comprender que la luz que genera la red de significados asociados a las mejores condiciones de un colectivo empresarial han de ser transparente en sus tonalidades de acción.

Palabras Claves: aspectos contributivos de la empresa, calidad de vida, visión social sustentable

Recibido: 23-05-2012

Aceptado: 25-07-2012

ABSTRACT

This article generated from research, emphasizes the hermeneutical experience on tax aspects of the company to the quality of life of workers under a sustainable social vision. The dimensionalities associated with quality of life, and were taken from Manzilla Figallo (2004), announcing contributions to health, nutrition, rest and recreation, housing, clothing, income, career development, personal safety, self-realization, social protection, education, relationships, self-confidence, sexuality, spirituality, art and culture, environment and civic participation. The methodological condition manifested as now constituted a human relationship within which communication-relationship between the researcher and the subjects, formed an essential element in the dialogue appellant seeking to access through direct interview to seven (7) employees and three (3) business managers Cocuy Leal (Leal and Successor CIA Ramon, CA), Barquisimeto, Lara State. For purposes of this article, we took only the categories and subcategories emerging from the social actor's voice 1. As finding the scene of the quality of life, the subcategories were identified: promotion and collective vision of health, self-confidence and commitment to the work, which is characteristic of the company's philanthropy to the worker within a temporal link volunteer also limited attention to communities. As reflection is assumed metaphor: like waves in the sea, realizing that the light generated by the network of meanings associated with a better business community must be transparent in its shades of action.

Keywords: tax aspects of the company, quality of life, sustainable social vision.

CONTRIBUTORY ASPECTS OF THE COMPANY TO THE QUALITY OF LIFE OF WORKERS; A SUSTAINABLE SOCIAL VISION.

Gustavo E. Barradas Lináres

Electrical engineer at Antonio Jose de Sucre National Experimental Polytechnic University. Specialist and master's in business management. Social management specialist at the Central University of Venezuela. Doctoral candidate in advanced Management University Fermin Toro Bolivarian Republic of Venezuela.
Email: gustavo.barradas1@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Hablar sobre calidad de vida de los trabajadores y los aportes que sobre este aspecto puede generar la empresa, implica interpretar categorías que se identifican dentro de ciertos estándares hacia la valoración como positiva o negativa, en términos de bienestar físico, mental y social, tanto en el ámbito individual como en lo grupal.

Por tanto, su estudio está asociado a componentes o dimensionalidades, según Manzilla y Figallo (2004), que anuncian contribuciones a la salud, alimentación, descanso y recreación, vivienda, vestido, ingreso, desarrollo profesional, seguridad personal, autorrealización, protección social, educación, relaciones de pareja, autoconfianza, sexualidad, espiritualidad, arte y cultura, ambiente, participación ciudadana, entre otras, acogidas en este estudio, ante la necesidad de adecuar el equilibrio en la dinámica de las relaciones del trabajador con la empresa, respecto a sus propias motivaciones y los incentivos que puede procurar la organización, en sus aspectos contributivos, hacia la generatriz de eventos psicosociales focalizados en torno a la búsqueda de la calidad de vida.

Esta nueva realidad de la empresa, ha de valorarse en la multireferencialidad de aspectos que atañen tanto a su medio interno, como en el núcleo de beneficios que se focalizan hacia afuera, considerando que el compromiso social y desarrollo integral con los trabajadores es un bien común, al atender al ser humano y comprender que su existencia es inherente a la proximidad productiva equilibrada, vinculada al alcance del mejoramiento de la calidad de vida del colectivo.

Por ello, el presente artículo enfoca los aspectos contributivos de la empresa a la calidad de vida del trabajador bajo una visión social sustentable, al interpretar la información de un actor social gerente y accionista de la empresa: Cocuy Leal (Sucesora de Ramón Leal y CIA, C.A), de Barquisimeto, estado Lara, en una experiencia

hermenéutica de esta realidad productiva.

2. APORTES EMPRESARIALES A LA CALIDAD DE VIDA

Gestionar desde la empresa algunas vertientes para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, es parte del compromiso de la responsabilidad social sustentable, para crear escenarios que permitan la satisfacción de las necesidades con el medio interno humano de la organización como en el desenvolvimiento de situaciones en la familia y la comunidad.

Es interesante acotar las ideas expresadas por Porret (2008), en el marco de la responsabilidad social de la empresa orientada hacia la protección y defensa de aspectos sociales de naturaleza inmaterial, más cualitativos que cuantitativos, tendentes a conseguir un mayor bienestar social y una mejor calidad de vida. De ahí que “su identificación, y más aún su instrumentación práctica, sea por su propia naturaleza difícil y compleja, ya que numerosas veces será hartamente complicada su cuantificación” (p. 569).

Por lo antes expuesto, las categorías relacionadas a la empresa para el aporte a la calidad de vida de los trabajadores, tienen carácter interpretativo, que suman esfuerzos dentro del compromiso social de la empresa, en el marco de una actitud institucional compaginada con criterios y actuaciones colectivos, fundamentados en una política de criterios de eficiencia social como parte de la cultura organizacional y la filosofía de gestión. En este orden de ideas, se considera de interés destacar las siguientes categorías, dentro del sentido y significado otorgado en los aspectos contributivos de la empresa a la calidad de vida de los trabajadores:

2.1. SALUD Y EDUCACIÓN.

Representan dos senderos de interés en razón de mejorar la calidad de vida. En cuanto a una buena salud, asegura la asistencia cotidiana en las labores propias

de los trabajadores y limita el absentismo laboral, tanto en el marco de una política preventiva como curativa. A tal efecto, afirman Peiró, Rodríguez y González (2008), que uno de los factores relacionados con la vida personal y social del individuo, con mayor influencia en la toma de decisiones gerenciales, trata sobre la barrera del absentismo como en los eventos de reincorporación, por lo cual el razonamiento empresarial adquiere importancia al prevenir el problema de la salud del trabajador. Por su parte la educación, representa un logro de relevancia social que ofrece tanto en el plano individual como colectivo, un aliciente como factor objetivo de valoración de los individuos, según refleja García (2008), en las diversas dimensiones: económica, de desarrollo personal y profesional y en las contribuciones técnicas y operativas a la empresa.

2.2. ALIMENTACIÓN, DESCANSO Y RECREACIÓN.

Bajo este contexto, la Reforma a la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras (2011), en la República Bolivariana de Venezuela, intenciona la visión de mejorar el estado nutricional, fortalecer la salud, prevenir las enfermedades profesionales en función de propender una mayor productividad. Según Vásquez, De Cos y López (2005), es necesario estimular políticas de alimentación y de nutrición que faciliten las decisiones de los consumidores para que la elección de los productos sea la adecuada, además de crear políticas que instrumenten este valor por encima de las consideraciones de índole económico.

Asimismo, la rutina laboral requiere de un espacio para el descanso de la recreación de los trabajadores, puesto que su condición de ser humano advierte sobre múltiples ocupaciones y dificultades que se derivan en la dinámica de la vida cotidiana. No obstante, Frías (2010), implica los vínculos con las organizaciones sociales y sindicales, que permiten a la empresa responder ante los desafíos de estas políticas, con el impulso de relaciones laborales efectivas. Particularmente, en el país venezolano, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), prevé

en su artículo 114, el descanso semanal. En este mismo sentido, Dessler y Varela (2004), recomiendan “habilitar lugares especiales para el descanso y la recreación de los trabajadores” (p. 314).

2.3. VIVIENDA Y VESTIDO.

Existe diversidad de criterio que se pueden asumir desde la empresa para fortalecer la seguridad social de los trabajadores en el auge de políticas de vivienda, como la creación de un fondo mancomunado de empresarios-trabajadores, con el fin de conformar un mecanismo de apoyo a la solución del problema en esta categoría. No obstante, afirma Sassen (2007), que los trabajadores altamente calificados del sector empresarial, reciben aumentos extraordinarios en sus remuneraciones, mientras que los ingresos de los trabajadores semicalificados o no calificados, se desploman, así también hay diferencias en las distintas empresas en el ámbito económico, productivo y financiero, que no pudieran concretar esta perspectiva de atención al trabajador, en virtud de la multiplicidad de ámbitos laborales. En este aspecto destaca Hurtado (2006), que el aseguramiento de mejores condiciones de vida y el nivel de ingreso que provee de un mínimo de estándar de vida, está basado en la satisfacción de necesidades biológicas de comida, agua, vestido, vivienda, es decir; constituyen elementos básicos para garantizar la eficiencia física del trabajador.

2.4. INGRESO Y DESARROLLO PROFESIONAL.

El ingreso se consideró en la visión de Calva (2007a), el cual hace mención a los ingresos del trabajador, en términos que el salario mínimo cumpla con los criterios constitucionales, a fin de valorar el costo de los bienes de la canasta mínima y definir la línea limitante que se considera la situación de pobreza. Ahora bien, los trabajadores constituyen el eje nuclear y las fuerzas de empuje de la empresa, por consiguiente, la gestión y planificación del desarrollo profesional del talento humano, conforma un elemento de avance organizacional. En

tal sentido, explica Bager (2005), que el conjunto de formación y promoción dentro de la organización en un sistema planificado, debe cimentarse sobre la base de las necesidades y deseos de los mismos trabajadores para continuar sus conocimientos, actitudes y habilidades.

2.5. SEGURIDAD PERSONAL Y PROTECCIÓN SOCIAL.

Ante los riesgos en los espacios de tránsito del trabajador, en la República Bolivariana de Venezuela, se cuenta con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), en la cual se hace referencia en el artículo 1, al objetivo de “establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, los órganos siguientes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar” así también la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012), en la cual se explica en el artículo 3, lo concerniente a la relación jurídica regulada entre las personas, los órganos y entes del sistema de seguridad social “por el acaecimiento de las contingencias objeto de protección por dicho sistema a los fines de promover el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y su bienestar, como elemento fundamental de política social”. Igualmente, Reynaud y Supiot (2006), señalan que los derechos de protección social del trabajador trascienden las esferas de relaciones laborales y a manifiestan la intencionalidad extensa e integral sobre los nuevos riesgos de desigualdad en la competencia englobando las prestaciones sociales desde el ángulo del mantenimiento duradero de la capacidad de las personas.

2.6. AUTORREALIZACIÓN.

La significación de este aspecto en términos de oportunidades del trabajador, en cuanto a diversos componentes del desarrollo humano individual, representa un beneficio derivado en la influencia personal inmediata de carácter positivo que permite, según Peccoud (2006), identificarse como persona en el centro

del programa de trabajo, con la integración de políticas económicas y sociales, que fundamentan la entrada hacia un mundo mejor en la expresión de dignidad personal y de autorrealización. En contraposición con lo señalado, explica Márquez (2009), que los empresarios no deben solapar lo económico con la dimensión humana, al enfocar al hombre como un recurso más, sino que la gerencia debe orientar sus decisiones, más allá de los parámetros contables y de estados de ganancias y pérdidas, hacia un sistema de mayor trascendencia y complejidad de interacción social, actitudes y conocimientos en el sistema de relaciones hombre-empresa.

2.7. RELACIONES DE PAREJA.

Garduño, Salinas y Rojas (2005), hace referencia a esta categoría en el marco de una mejor calidad de vida de los trabajadores, puesto que apoya la dimensión psicosocial y el equilibrio de la salud, siendo un factor concomitante en el interés y consistencia del bienestar emocional.

2.8. AUTOCONFIANZA.

Una de las barreras más significativas que delimitan la autoconfianza de los trabajadores en la empresa, tiene que ver según la Organización Mad Comunicación (2005), con el temor de desarrollar las tareas asignadas efectivamente como consecuencia de la falta de formación. Esto último, a veces se confunde en la adquisición de nuevos conocimientos o habilidades, en la falsa creencia que obligatoriamente debe existir un aumento salarial o promoción a corto plazo, cuando en realidad se busca es la autoformación para desempeñar mejor el puesto de trabajo.

2.9. SEXUALIDAD.

Señala Rosales (2002), que “la vida privada representa un mecanismo que activa y sirve de cobertura para la contención de la vida sexual y reproductora” (p. 52). En este contexto, la perspectiva que apunta hacia

la intimidad-privacidad del trabajador, constituye un entramado social con dimensiones humanistas, toda vez que, propicia la normatividad y su ajuste a la vida activa en la sexualidad.

2.10. ESPIRITUALIDAD, ARTE Y CULTURA.

La condición espiritual del trabajador y su fe, creencia y cultura en el amor de Dios, le confiere la esperanza, valores, lucha y el amor al servicio que presta en la empresa. De acuerdo con Varela (2001), la espiritualidad de ser humano tiene implicaciones también en el desarrollo económico, entusiasmo y la promoción del negocio. Indica el autor, que el arte es importante para la calidad de vida de la comunidad, es un recurso cultural económico, puesto que el dinero gastado en este sentido, influye en la economía de una comunidad y tiene un efecto multiplicador.

2.11. AMBIENTE.

La empresa en su conjunto productivo y humano ha de estar vigilante de su responsabilidad social en el mejoramiento de la calidad de vida, basada en la protección y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente. Explica Tapia, Quintana y Morales (2002), que los dos pilares fundamentales del desarrollo se identifican como calidad de vida digna y calidad ambiental.

2.12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

Esta categoría es un eje central de los procesos de cambios asociados al discurso político democrático, que destaca el interés de asignar espacios y actividades que instauren en la realidad empresarial diversidad de formas sociales para que los trabajadores se expresen en sus necesidades y además manifiesten comportamientos, relaciones y enfoques proactivos hacia mejores beneficios colectivos. Al respecto menciona Calva (2007b), que “cuando se habla de participación social en la política económica o en la social, aún para aquellos que la

reivindican, suele pensarse en los aspectos menores de las políticas” (p. 140)

Todos estos aspectos mencionados destacan la diversidad de áreas del conocimiento que se pueden revertir a la empresa, en tanto lo señalado por Reyno (2007), al destacar la promoción del cambio de visión hacia el desarrollo sustentable a través de la eficiencia, innovación y la Responsabilidad social empresarial, en un intento por unir los negocios con la sociedad y el trabajo.

3. ORIENTACIÓN METODOLÓGICA

La visión cualitativa se asumió en las ideas de González Rey (2001), como un valor esencialmente descriptivo, definido por su especificidad ante el problema planteado, más que por su condición de formas diferentes de construcción del conocimiento. “Con este planteamiento se mantiene la dependencia de la construcción teórica con relación a la inducción como forma de producir información” (p. 10). En tal sentido, la condición metodológica hermenéutica en el contexto social, se manifestó como momentos constituidos de una relación humana, dentro de la cual la comunicación-relación entre el investigador y los sujetos, al conformar un elemento esencial acerca de la calidad del conocimiento producido, en términos de reflexión teórica orientada hacia el cambio.

Los momentos intersubjetivos alcanzados en la recolección de la información a través de la entrevista directa con siete (7) trabajadores y tres (3) gerentes de la empresa Cocuy Leal (Sucesora de Ramón Leal y CIA, C.A, ubicada en la carrera 12 entre calles 36 y 37 de la antigua Zona Industrial de Barquisimeto, estado Lara, constituyeron elementos distintivos para asumir el principio de la legitimidad de sus voces, tanto en el discurso como la acción, manifestándose con momentos de relación humana, en comunicación-relación entre el investigador y los sujetos, para la metódica hermenéutica a partir del diálogo recurrente. Para efectos de este artículo se tomó solamente algunas categorías y subcategorías

emergentes a partir de la voz del actor social 1.

Ahora bien, para simbolizar los códigos se tomaron las iniciales de los nombres de las categorías. Por ejemplo, si fuese el caso de la identificada como: aspectos contributivos de la empresa, el código sería ASPCE, seguidamente se ubica la técnica empleada que fue la entrevista directa (ED) y el actor social 1 que lo señaló: quedando: EDAS1, también se identificó la línea donde se ubica el fragmento de información en el material protocolar transcrito, por ejemplo: L: 12-17, que implica que entre las líneas 12 y 17, se describe dicho texto.

4. HALLAZGOS

Los hallazgos fueron presentados en matrices diseñadas para tal fin, e interpretados en una primera fase conformada por las categorías generadoras, identificadas por aspectos contributivos de la empresa, calidad de vida y visión social sustentable; la segunda fase, trató sobre las subcategorías que le otorgaron sentido y significado a las categorías anteriores. A continuación se observan las matrices de contenido, respecto a las categorías y subcategorías que emergieron del actor social 1.

MATRIZ 1.
CATEGORÍA: ASPECTOS CONTRIBUTIVOS DE LA EMPRESA

Subcategoría	Aspecto Semántico (qué dicen)	Aspecto Pragmático (qué hacen)
<u>Acompañamiento económico</u>	Concedemos el sesenta por ciento de los útiles escolares, becas para los hijos de los trabajadores hasta los doce años. Créditos para este aspecto (...) se otorga un estímulo para aportar hasta su <u>acompañamiento económico</u> en la universidad. Aspectos contributivos de la empresa, Código: ASPCE, EDAS1, L: 148-152	<u>Reconoce</u> Las regulaciones del gobierno, las exigencias en cuanto a los beneficios para los trabajadores y la visión gerencial de los actuales dueños. Aspectos contributivos de la empresa, Código: ASPCE, EDAS1, L: 12-17
<u>Solicitan al jefe que les autorice</u>	Utilizan las botas como día a día, esto <u>porque solicitan al jefe que les autorice con el mismo proveedor</u> , hacer el calzado sin el hierro frontal (...), aunque siguen conservando los zapatos de seguridad en buen estado dentro de la empresa. Aspectos contributivos de la empresa, Código: ASPCE, EDAS1, L: 61-65	<u>Identifica</u> Se le proporciona sus <u>equipos de protección personal, se dictan charlas de seguridad e higiene</u> . Hay un ajuste a las normas de ese campo. Sí, a través del Comité de Higiene y Seguridad se planifica la seguridad laboral. Código: Aspectos contributivos de la empresa, ASPCE, EDAS1, L: 115-119
<u>Importancia a la vida de los seres humanos</u>	Actualmente un incremento de más de doscientos trabajadores, entonces se le otorga mayor <u>importancia a la vida de los seres humanos</u> , y allí pienso que se sostiene una calidad de vida que les rinde más. Aspectos contributivos de la empresa, Código: ASPCE, EDAS1, L: 18-24	<u>Reflexiona</u> Ellos se sienten cómodos con esa situación, sin embargo he observado que, aunque están con mejoras superiores a las demás empresas del mercado, <u>no se aprovecha eficientemente en su calidad de vida, (...) no hay cultura de ahorro</u> . Código: Aspectos contributivos de la empresa. ASPCE. EDAS1. L: 84-93

<u>Gente capacitada</u>	...Como es una empresa que no requiere un cien por ciento de mucha <u>gente capacitada</u> porque los procesos son fáciles, se contrata un licenciado y mensualmente le van dando cursos a los trabajadores. Código: Aspectos contributivos de la empresa, ASPCE, EDAS1, L: 101-104	<u>Advierte</u> Sí, se promovió, es verdad, se les da charlas motivacionales de parejas, con la atención de psicólogo, el contacto con gente especializada. Código: Aspectos contributivos de la empresa, ASPCE, EDAS1, L: 163-176
-------------------------	--	--

Fuente: Propia

MATRIZ 2.
CATEGORÍA: CALIDAD DE VIDA

Subcategoría	Aspecto Semántico (qué dicen)	Aspecto Pragmático (qué hacen)
<u>Promoción y visión colectiva de la salud</u>	Tenemos la <u>promoción y visión colectiva de la salud</u> mejorando la alimentación y la nutrición para el trabajador y su familia. No hay comedor en la empresa pero sí se cumple con la cesta ticket y anualmente se les concede una cesta de alimentos para cada uno de ellos, además cuando es necesario se remite a los nutricionistas. Calidad de vida, Código: CaVID, L: 40-44	<u>Entiende</u> Como seres humanos, los trabajadores tiene sus problemas familiares, les gusta el trabajo y cómo los tratan los gerentes, sin embargo, pareciera que todavía no se sienten verdaderamente identificados con la empresa, por eso creo que <u>no están autorrealizados</u> . Calidad de vida, Código: CaVID L: 135-138
<u>Autoconfianza</u>	La gente nueva no tiene esa confianza, están empezando en la empresa y no tienen esa autoconfianza, no están identificados, no tienen el sentido de pertinencia, claro, todo el mundo hace su trabajo, y se da entrenamiento. Calidad de vida, Código: CaVID, L: 206-209	<u>Enfoca</u> A nivel cultural si estamos fallando, <u>no está definida la cultura organizacional</u> , apenas estamos con estos nuevos niveles gerenciales. Calidad de vida, Código: CaVID, L: 236-238
<u>Compromiso con el Trabajador</u>	Durante el Aniversario de la empresa, después del Día del Trabajador, se asume este <u>compromiso</u> otorgando un Resort a los trabajadores de hasta cuatro días, en estadía foránea, en los mejores hoteles cinco estrellas. Para los niños, además, se les ofrece las entradas al cine con sus padres y tenemos planes vacacionales desde hace 2 años. Calidad de vida, Código: CaVID, L:49-54	<u>Valora</u> Hay <u>políticas viables</u> que generalmente se toma Licorerías Unidas como corporación con los trabajadores de la comunidad. Calidad de vida, Código: CaVID L: 152-153

Fuente: Propia

MATRIZ 3.
CATEGORÍA: VISIÓN SOCIAL SUSTENTABLE

Subcategoría	Aspecto Semántico (qué dicen)	Aspecto Pragmático (qué hacen)
<u>Esto no está en la política de la empresa</u>	Porque ellos son quienes dan los permisos, carta de aprobación, entonces se tiene que estar bien con ellos, y lo que ellos piden es donación, ni escuela, ni nada, pinturas, sillas para el consejo comunal, y <u>esto no está en la política de la empresa</u> , más hay una visión sustentable con los trabajadores, más no con las comunidades. Visión social sustentable, Código: VISS, EDAS1, L: 254-259	<u>Advierte</u> La participación ciudadana no está dentro la política, no se han querido involucrar en el barrio, tenemos que contactar a la gente externa, en la convención colectiva sí está, pero ese interés propio de los trabajadores no existe, no les gusta, es algo individual y <u>la empresa no lo promociona sino que parte de ellos</u> . Visión social sustentable, Código: VISS, EDAS1, L: 263-267
Subcategoría	Aspecto Semántico (qué dicen)	Aspecto Pragmático (qué hacen)
<u>Filantropía hacia las comunidades</u>	Porque se está ayudando esporádicamente a la comunidad, más que todo a las comunas, porque ellos son quienes dan los permisos, carta de aprobación. Visión social sustentable, Código: VISS, EDAS1, L: 250-253	<u>Señala</u> La situación de RS, se ajusta en términos de donaciones, de pintura, <u>filantropía hacia las comunidades</u> , ayuda a los niños, se dan regalos y dinero, para que tengan los útiles, no es un sustentable, Visión social sustentable, Código: VISS, EDAS1, L: 250-253

Fuente: Propia

La situación identificada en las matrices anteriores como aspectos contributivos de la empresa, guardan relación con el acompañamiento económico que concede interés al aporte de becas y créditos para el trabajador y sus hijos, condición interpretada en el ámbito semántico. Igualmente, la perspectiva pragmática da cuenta del reconocimiento empresarial en términos de las regulaciones del gobierno para adicionar beneficios sociales.

En este mismo orden de ideas, la empresa fundamenta algunas modificaciones creativas en razón de las necesidades de vestido de trabajador fuera de la empresa, aunque la condición de seguridad e higiene para la protección personal representa un escenario razonado en cuanto a los intereses y satisfacción en estos aspectos, se procura en la visión empresarial la satisfacción de tales beneficios. La subcategoría sobre la importancia a la vida de los seres humanos, es una consideración de la empresa que se sostiene tanto en lo semántico como lo pragmático. En concreto, la vertiente

significativa del mejoramiento personal del trabajador a través de la capacitación, se dejó ver tanto en lo que hacen como en lo que dicen los empresarios al sostener esta subcategoría como parte de la motivación y contacto con la gente especializada.

En la subcategoría: promoción y visión colectiva de la salud, es un ideal emergente en la categoría: calidad de vida, en la cual el actor social destacó con aspectos de mejora tanto en la alimentación como en la nutrición. Esto es una condición que practica la empresa para que el trabajador se sienta identificado, aunque todavía se captó en escenarios de autorrealización.

Asimismo, la subcategoría autoconfianza, emergió como ámbito semántico y pragmático no definido por el nivel gerencial de la empresa, de modo que la subcategoría implícita al compromiso con el trabajador, se percibió con algunos vestigios en el ámbito semántico y no así en la valoración de la empresa como política viable incluida para activar la calidad de vida.

Finalmente, en la categoría visión social sustentable emergió la subcategoría relacionada con el hecho que “esto no está en la política de la empresa”, lo que significa que en términos semánticos la representatividad gerencial se enfoca en una especie de beneficio parcial recíproco que no permanece en el tiempo como aspecto social con visión de futuro.

Precisamente, este desfase en lo pragmático genera los limitados escenarios de participación ciudadana, los cuales no están incorporados en la filosofía de gestión empresarial, sino que conforman un voluntariado de servicio del trabajador. Igualmente, la subcategoría emergente relacionada con la filantropía hacia las comunidades, representó una vinculación temporal de la empresa con el colectivo social y en lo pragmático, la situación se manifiesta en términos de aportes no sustentable en lo económico y material, más que la representatividad bien concebida de la responsabilidad social.

Todas estas categorías y subcategorías se observan vinculadas en la siguiente trama de conexiones presentes en el gráfico 1.

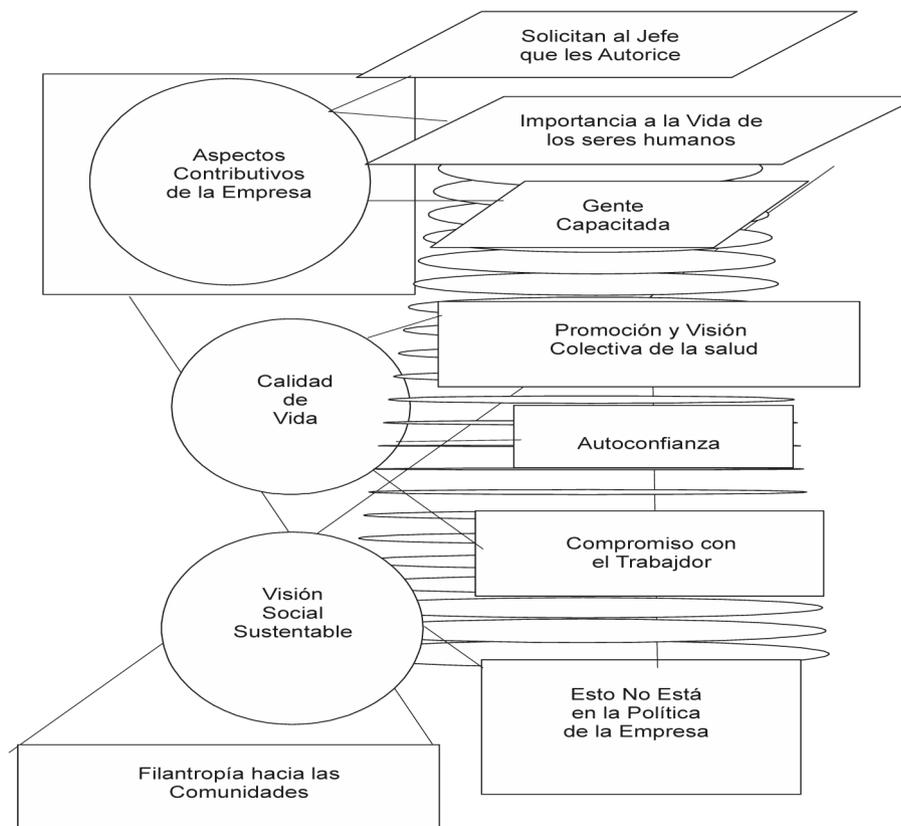
5. REFLEXIONES

El sistema de transformaciones sociales y la propia dinámica productiva, económica, cultural y política, adquiere significación hacia la responsabilidad empresarial y la visión social sustentable tendente a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Para enfocar el asunto en términos de reflexiones sobre lo presentado en este artículo, se toma provecho de la metáfora: como olas en el mar, señalado por Aguilar (2004), el cual destaca que la propiedad de reflexión que tiene el mar, hace que presente diferentes tonos de colores en razón de la posición del Sol; así, de día el mar refleja el color azul del cielo. “A veces, en la noche presenta una limitada capa fosforescente, debido a la luz que se genera cuando el fósforo del plancton reacciona con el aire. El fenómeno de la contaminación (...), también le da color al agua” (p. 119).

Con esta descripción, se interpreta la analogía con el escenario de los aspectos contributivos de la empresa a la calidad de vida de los trabajadores, en tanto debe partir de un compromiso generativo de nuevas visiones que impliquen tanto en lo semántico como en lo pragmático, una realidad de aportes sustentables visto en las características efectivas de las tonalidades que comprenden: la salud, alimentación, descanso y recreación, vivienda, vestido, ingreso, desarrollo profesional, seguridad personal, autorrealización, protección social, educación, relaciones de pareja, autoconfianza, sexualidad, espiritualidad, arte y cultura, ambiente, participación ciudadana, entre otras.

No obstante, García (ob. cit), menciona además, las condiciones y higiénico-ambientales que forman parte del hábitat de los ciudadanos, tales como el índice de cobertura de agua potable y el índice de disposición de excretas y basuras. Con todo ello, se repercute en

GRÁFICO N° 1.
CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS EMERGENTES DEL ACTOR SOCIAL 1



Fuente: Propia

las condiciones socioeconómicas y políticas que rigen un sistema de valores y normas sociales, las cuales incluyen los conceptos de seguridad e inviolabilidad personal, tranquilidad ciudadana y sentido de libertad.

En definitiva, todas estas dimensionalidades están adheridas a una plataforma legal de responsabilidad social de las empresas para contribuir con la calidad de

vida de los trabajadores, su entorno individual y colectivo, ajustado a los requisitos y solicitudes del Estado en esta materia como aspecto regulativo, que no debe estar contaminado, ni de noche ni de día, sino que la luz que genere la red de significados asociados a las mejores condiciones de un colectivo empresarial en su disposición y disponibilidad, con sentido de transparencia.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, Armando (2004). Geografía general. (2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Baguer, Ángel (2005). ¡Alerta!. Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa. Sus vías de agua. España, Barcelona: Díaz de Santos.
- Calva, José. (2007a). (Coord.). Empleo, ingreso y bienestar. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Calva, José. (2007b). (Coord.). Democracia y gobernabilidad. Agenda para el desarrollo. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Campbell, Tom. (2007). Siete teorías de la sociedad. (7ª ed.). España, Madrid: Cátedra.
- Dessler, Gary y Varela, Ricardo. (2004). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. (2ª ed.). México: Prentice Hall.
- Frías, Patricio. (2010). Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad del mercado de trabajo. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- García, Carmen. (2008). Calidad de vida. Aspectos teóricos y metodológicos. Argentina, Buenos Aires: Paidós.
- Garduño, León.; Salinas, Bertha y Rojas, Mariano. (2005). (Coords.). Calidad de vida y bienestar subjetivo en México. México: Plaza y Valdés.
- González Rey, Fernando. (2002). Investigación cualitativa y subjetividad. España, Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Hurtado, Santiago. (2006). Justicia, políticas públicas y bienestar social. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38236. Julio 26, 2005.
- Reforma a la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2012). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39912. Abril 30, 2012
- Reynaud, Emmanuel y Supiot, Alain. (2006). (Coords.). Protección social y trabajo decente. Nuevas perspectivas para las normas internacionales de trabajo. España: Grupo Wolters Kluwer.
- Rosales, Rosa. (2002). Trabajo, salud y sexualidad. Las cargas de trabajo laborales y reproductivas en la salud de las mujeres. España, Barcelona: Icaria.
- Mansilla, Heddy y Figallo, Lorenzo. (2004). Medicina y sociedad. Una aproximación a la salud integral desde la persona al colectivo. Caracas: FEDUPEL.
- Márquez, José. (2009). La nueva gerencia y las transformaciones sociales. Una nueva visión de las relaciones hombre-empresa. República Bolivariana de Venezuela, Barquisimeto: Horizonte.
- Organización Mad Comunicación. (2005). El plan de formación de la empresa. (2ª ed.). España, Madrid: Fundación Confemetal.
- Peccoud, Dominique. (2006). El trabajo decente. Puntos de vista filosóficos y espirituales. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Peiró, José.; Rodríguez, Isabel y González, María. (2008). El absentismo laboral. Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. España: Universitat de València.

Porret, Miquel. (2008). Recursos humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones. (3ª ed.). España, Madrid: ESIC.

Reforma a la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras. (2011). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.666. Mayo 4, 2011.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (1999). Gaceta oficial de la República de Venezuela N° 5292. Decreto N° 3235. Enero 20, 1999.

Reyno, Manuel. (2007). Responsabilidad social empresarial (RSE) como ventaja competitiva. España: Amazon.

Sassen, Saskia. (2007). Una sociología de la globalización. Argentina, Buenos Aires: Katz.

Tapia, Lourdes; Quintana, Ernesto y Morales, Jenny. (2002). Calidad de vida en cuatro zonas del municipio de Potosí. Bolivia, La Paz: Fundación PIEB.

Vázquez, Clotilde; De Cos, Ana y López, Consuelo. (2005). (Edits.). Alimentación y nutrición. Manual teórico-práctico. (2ª ed.). España, Madrid: Díaz de Santos.

Verela, Rodrigo. (2001). Innovación empresarial. Arte y ciencia en la creación de empresas. Colombia: Prentice Hall.