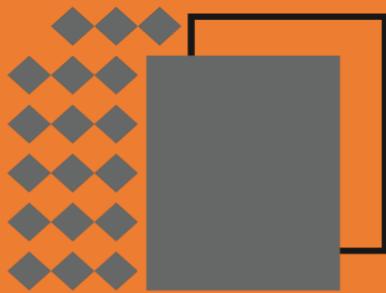


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CIELDA

Vol. 28

3/2022

Gaceta Laboral
Vol. 28, No. 3. Septiembre-Diciembre 2022
Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

Incluida en:

Directorio del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social(CIESS)
ULRICH'S International
Labordoc, OIT
EBSCO Publishing
International Social Security Association Documentation Center (ISSA)
Cambridge Scientific Abstracts(CSA)
Catálogo y Directorio de Latindex
Registro de Publicaciones Científicas y Tecnológicas Venezolanas del FONACIT
REDALyC
GALE
Directory of Open Access Journals (DOAJ)
Fundación Escuela de Gerencia Social (FEGS)
OAIster
Google Scholar Scientific Commons
REVENCYT
RevicyhLUZ
vLex

Directora de la Revista
María Eugenia Fernández S.

Consejo Editorial:
María Bernardoni de Govea
Universidad del Zulia
Napoleón Goizuetta
Universidad de Carabobo
Oscar Hernández Alvarez
Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado
Francisco Iturraspe
Universidad Central de Venezuela
Héctor Jaime Martínez
Universidad Católica del Táchira
Rosanna Medina de Vega
Universidad del Zulia
Luis Eduardo Díaz
Universidad del Zulia

Comité de Asesores:
Alejandro Bonilla(Méjico)
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Rodolfo Capón Filas(Argentina)
Universidad Nacional de Lomas de Zamora
Efrén Córdova (Cuba-EEUU)
Florida International University (FIU)
Héctor Lucena (Venezuela)
Universidad de Carabobo
Rolando Murgas (Panamá)
Universidad de Panamá
Pedro Guglielmetti (Chile)
Universidad de Chile
Carmelo Mesa-Lago (EEUU)
Universidad de Pittsburgh

ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuación de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines **CIELDA**

Vol. 28

3/2022



Publicación cuatrimestral
auspiciada por el Consejo
de Desarrollo Científico

y

Humanístico (CONDES) y el Fondo
Nacional de Ciencia, Tecnología e
Innovación (FONACIT)

Gaceta Laboral espera su contribución
en Estudios del Trabajo y Política Social.

*Apartado Postal 10.432.
Maracaibo, Estado Zulia,
Venezuela.*

Rutas de enlaces libres:

Redalyc

<http://redalyc.uaemex.mx>

RevicyhLUZ

<http://produccioncientificaluz.org>

Vlex

©1994 Universidad del Zulia

Gaceta Laboral Vol. 28, No. 3
Septiembre – Diciembre 2022

Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela
ISSN1315-8597-DepósitoLegal pp199102ZU43-
DepósitoLegalppi201502ZU4639

Contenido

Artículos

Artículos

Los músicos profesionales en Monterrey: Precariedad y contingencia laboral

Professional musicians in Monterrey: Precariousness and Contingent Work

Mónica Garza Barrera González

Eleocadio Martínez Silva

153

Síndrome de Burnout en los profesionales médico/as durante la pandemia del SARS-COVID-19

en Maracaibo-Venezuela

Burnout syndrome in medical professionals during the SARS-COVID-19 pandemic in Maracaibo, Venezuela

Juan Carlos Araujo Cuauro

179

Acoso laboral en Venezuela: un análisis de sus manifestaciones y marco legal de protección

Workplace Harassment in Venezuela: An analysis of its Manifestations and Legal Framework of Protection

Andrea Salas

Carlos Vilchez

201

Cuenta

Acoso laboral y acoso sexual: Formas para presionar cambios en las relaciones de trabajo

Juan García Vara

221

Artículos



Los músicos profesionales en Monterrey: Precariedad y contingencia laboral

Mónica Garza Barrera González

Maestra en Humanidades por la Universidad de Monterrey. Doctorante en Filosofía con Acentuación en Estudios de la Cultura en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Correo electrónico: monica.garzagnz@uanl.edu.mx

Eleocadio Martínez Silva

Doctor en Sociología por El Colegio de México. Profesor-Investigador de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNII).

Correo electrónico: eleocadio.martinezslv@uanl.edu.mx

Resumen

El objetivo de este artículo es analizar las trayectorias laborales de los músicos que forman parte de las industrias creativas y culturales del área metropolitana de Monterrey. Se aplicó un diseño metodológico de enfoque cualitativo, recolectando mediante entrevistas las narrativas de relatos de vida del músico profesional, residente de la ciudad de Monterrey. Los principales resultados detectaron comportamientos inestables en sus formas de vida como el multiempleo y la precariedad laboral. La aportación de este estudio consistió en identificar quiénes son estos músicos, cómo son sus carreras profesionales, así como la comprensión de las oportunidades, dificultades y limitaciones a las que se enfrentan para lograr un equilibrio entre la realización económica y personal. Se concluyó que este grupo de artistas afronta una serie de contingencias durante los procesos que ocurren desde el inicio de sus carreras profesionales hasta su inserción al mercado laboral.

Palabras clave: Contingencia; trayectoria laboral; precariedad; multiempleo; autorrealización.

Professional musicians in Monterrey: Precariousness and Contingent Work

Abstract

The objective of this article is to analyze the work trajectories of musicians who are part of the creative and cultural industries in the metropolitan area of Monterrey. A

methodological design of qualitative approach was applied by collecting through interviews the narratives of life stories of the professional musician resident of the city of Monterrey. The main results detected unstable behaviors in their lifestyles, such as multiemployment and labor precariousness. The contribution of this study consisted in identifying who these musicians are, what their professional careers are like, as well as the understanding of the opportunities, difficulties and limitations they face to achieve a balance between economic and personal fulfillment. It was concluded that this group of artists faces a series of contingencies during the processes that occur from the beginning of their professional careers to their insertion into the labor market.

Keywords: Contingency; work trajectory; precariousness; multiemployment; self-realization.

Introducción

Las industrias creativas y culturales producen considerables aportaciones a la economía y al desarrollo de una nación. La creatividad, las habilidades y el talento son los resultados del surgimiento de las industrias creativas; se distinguen por una enorme capacidad para generar riqueza y empleo mediante la creación y explotación de la propiedad intelectual (UNESCO, 2010). Mientras que las industrias culturales son un conjunto de sectores encargados de la creación, producción, exhibición, distribución y/o mediación de bienes y servicios culturales (Horkheimer y Adorno, 1994). Bajo esta concepción, los agentes de la economía creativa, pasan la mayor parte de su tiempo generando ideas y transformando la creatividad en resultados concretos (Howkins, 2001). Uno de los agentes que participan en esta industria son los músicos profesionales, por lo que en el presente artículo se examinan las trayectorias laborales y profesionales de estos individuos que actúan en las industrias creativas y culturales en la

ciudad de Monterrey, Nuevo León, México.

De acuerdo a los estudios elaborados por especialistas respecto a la situación laboral de los artistas en México (Sánchez, Romero y Reyes, 2019), en el que se incluyen los músicos profesionales, se caracterizan por condiciones laborales inestables basadas en el trabajo independiente (*freelance*) o por contratos informales. Los escenógrafos, bailarines y escritores son mayoritariamente asalariados y tienen altos porcentajes de contratos indefinidos o básicos, alrededor del 75% de los pintores, escultores y compositores son autónomos. El colectivo de músicos, objeto de estudio de este trabajo, destaca a pesar de que el 51.8% son asalariados y el 80.3% no tienen contrato escrito. Por otro lado, durante el cuarto trimestre de 2022, la informalidad laboral de los músicos fue 34.4 puntos porcentuales mayor que a nivel nacional, alcanzando hasta el 89.5%. Además, había más músicos empleados en el grupo de edad de 25 a 34 años, con 33.8k empleados, de los cuales el 9.66% (3.26k) tenían un

empleo oficial y el 90.3% (30.5k) un empleo informal (DataMéxico, s.f.).

Según Rocío Guadarrama (2019), que estudia el caso de los músicos de concierto en México; explorando el mercado en la Ciudad de México en contraste con la región formada por las ciudades de Tijuana y Ensenada, señala que las condiciones laborales y sociales de los músicos profesionales en México son muy vulnerables y solo muy pocos logran obtener trabajos estables y conseguir una realización profesional. Las trayectorias laborales de los músicos profesionales en México suelen ser precarias, con salarios por debajo del promedio de los profesionistas en general y con prestaciones deficientes. Sus carreras profesionales se distinguen también por la multiactividad, alternando su empleo principal con otros trabajos adicionales que en ocasiones no están relacionados con el ramo de la música, lo cual implica ingresos insuficientes, jornadas hiperflexibles o espacios de trabajo inadecuados. Respecto a los ingresos de los músicos, Tamaulipas (\$14.7k MX), Baja California Sur (\$13.2k MX) y Sinaloa (\$13.1k MX), fueron las entidades federativas que tuvieron los salarios promedio más altos en el cuarto trimestre de 2022; mientras que las diferencias salariales negativas destacaron en Veracruz de Ignacio de la Llave y Nuevo León, con disminuciones de \$7.09k MX (82.9%) y \$5.5k MX (49.8%), respectivamente (DataMéxico, s.f.).

El presente estudio pretende enriquecer los hallazgos acerca de los músicos profesionales que actúan en un mercado de trabajo en una de las metrópolis más importantes de México

como lo es la ciudad de Monterrey, y que en las últimas tres décadas experimentó importantes transformaciones en lo económico, social y cultural. Se espera aportar nuevos hallazgos y análisis sobre estos agentes sociales, buscando conocer quiénes son los músicos profesionales; sus trayectorias laborales, sus sueños, sus anhelos profesionales. Todo encuadrado en una perspectiva analítica de la precariedad, en donde la contingencia laboral es comprendida como la posibilidad de que se produzcan eventos o situaciones imprevistas en el entorno laboral, las cuales pueden impactar tanto a los trabajadores como a las organizaciones. Estos incidentes abarcan cambios en la demanda del mercado, fluctuaciones económicas, avances tecnológicos, reestructuraciones organizacionales, cambios en las políticas gubernamentales, desastres naturales, modificaciones en las regulaciones laborales, entre otros factores.

El telón de fondo en el que transcurren las vidas laborales y profesionales de los músicos de nuestro estudio, es la ciudad de Monterrey y su área Metropolitana. Patricio Solís (2007) documentó el cambio social de la ciudad en el ámbito económico, social y cultural. Una de las grandes transformaciones que presentó la metrópoli es en la esfera cultural. Se consolidaron varias instituciones públicas y privadas dedicadas a la promoción y difusión de las bellas artes y la "alta cultura", lo que significó un paso adelante para superar la fragilidad institucional que caracterizó el pasado de la ciudad. Señala que este cambio se

materializó con la creación del Consejo Nacional para la Cultura y las Artes de Nuevo León (CONARTE), que promueve y financia proyectos artísticos y culturales, así como varias oficinas municipales de cultura que realizan actividades de difusión. También se han construido diversos teatros y centros culturales con instalaciones especializadas para este tipo de actividades. Se cuenta con catorce museos en la ciudad incluyendo a uno de los museos de arte contemporáneo más importantes de América Latina (MARCO). Todos estos espacios han servido para incrementar y diversificar la vida cultural de Monterrey. Por otro lado, la ciudad también ha sido el escenario del surgimiento de fenómenos musicales y grupos de rock y pop.

Otra de las razones para llevar a cabo este proyecto de investigación en el área metropolitana de Monterrey, se debe a que existe una gran aglomeración de empresas y establecimientos pertenecientes a la industria creativa; y que por ser una metrópoli, se produce en ella una gran concentración en la demanda de productos culturales. Este trabajo permite ampliar la conversación en torno a la situación de los músicos profesionales en la ciudad de Monterrey destacando el tema de la identidad del sector y el desarrollo de la profesión. En una cultura como la de esta ciudad, en la que falta un mercado laboral bien conectado con los programas de formación académica en muchas profesiones, es interesante descubrir qué ocurre a lo largo de los caminos que recorren los individuos para convertirse en músicos

profesionales y observar cómo se representan estas disparidades en las situaciones de vida y de trabajo. Por consiguiente, conocer el perfil de los músicos que actúan en la economía creativa y examinar las experiencias individuales de cada uno de ellos con un modelo analítico, es uno de los objetivos de este trabajo; el cual permite enfocarse en las historias de vida y biografías de estas personas mediante sus relatos de vida logrando tener un acercamiento al sector musical de las industrias creativas de la ciudad de Monterrey.

El trabajo está dividido en cuatro apartados. En el primero se presentan el marco de referencia y, en el segundo, una descripción de la metodología del estudio. Enseguida, ofrecemos resultados de la investigación. A continuación, se lleva a cabo un análisis donde discutimos la evidencia empírica que sugiere que los músicos de nuestro estudio realizan enormes esfuerzos por mantener una identidad profesional en un contexto de un mercado de trabajo precario y contingente.

1. Perspectiva analítica

En el presente apartado nos interesa caracterizar los componentes estructurales del mercado laboral de los músicos profesionales.

La discusión teórica que se aborda es en torno a la perspectiva y conceptualización realizada por Rodgers y Rodgers (1989) sobre la precariedad laboral y por Walter R. Heinz (2003) sobre trabajo contingente. El concepto del trabajo precario planteado por Rodgers y Rodgers se

caracteriza por las diferentes formas de trabajo que se desvían de la norma del trabajo asalariado regular y permanente. Pero la precariedad tiene diferentes dimensiones. En primer lugar, está el grado de garantía de continuidad laboral; los empleos que tienen un horizonte temporal corto o un riesgo sustancial de pérdida del empleo se consideran precarios. Un segundo componente que contribuye a la inseguridad laboral, es el grado en que los trabajadores tienen control sobre factores como las condiciones de trabajo, el salario y el ritmo del trabajo. El tercer aspecto está relacionado con la protección de los empleados por ley u organizaciones contra la discriminación, despido improcedente, prácticas laborales inaceptables, así como el acceso a prestaciones de seguridad social que cubran salud, accidentes, pensiones, seguro de desempleo y similares. La cuestión del bajo ingreso es el cuarto elemento por el que los trabajos pueden ser considerados precarios si están asociados con la pobreza y la inseguridad social. Por consiguiente, la concepción de la precariedad implica inestabilidad, desprotección, inseguridad, condiciones sociales, vulnerabilidad económica o la combinación de alguno de estos factores.

Otra de las contribuciones destacadas para el objeto de estudio de este escrito son las aportaciones teóricas-metodológicas de Walter R. Heinz, las cuales permiten comprender y analizar los cursos de vida del trabajo de los sujetos que forman parte del amplio sector musical de las industrias creativas. A través de las trayectorias profesionales que conectan las historias

de la participación de los músicos en los mercados laborales, los empleos y empresas. La trayectoria de vida laboral se contempla como una profesión que se integra en los mercados y organizaciones laborales y se desarrolla como resultado de las interacciones entre las instituciones sociales y los actores biográficos. Los individuos la construyen a través de sus ocupaciones y trayectorias de vida, lo que implica socialización y a su vez las instituciones sociales que actúan como intermediarias entre los mercados laborales, las oportunidades y los múltiples tipos y secuencias de empleo; gestionan en mayor o menor medida las carreras profesionales.

En el presente estudio subyacen los siguientes supuestos sobre las trayectorias laborales y profesionales de los músicos. Los profesionales de la música de nuestro estudio realizan enormes esfuerzos no solamente para construir una trayectoria laboral en un mercado de trabajo precario y contingente, sino también para seguir manteniendo y construyendo una identidad como músico profesional. Se pretende entender quiénes son estos agentes creativos, cuáles son sus condiciones de vida, cuál es su situación profesional y laboral; así como conocer cuáles son los principales obstáculos a los que se enfrentan para lograr un equilibrio entre la realización económica y personal, y de qué manera encaran estas dificultades.

3. Metodología

La investigación cualitativa de las trayectorias laborales de músicos en la

ciudad de Monterrey constituyó la base del diseño metodológico utilizado en esta investigación. Para ello, se siguió una metodología de tipo exploratoria realizando preguntas acerca de los factores que permiten a los sujetos creativos trabajar en la industria musical; ya sean músicos profesionales, estudiantes, maestros o cualquier otra persona dedicada a actividades relacionadas con la música profesional. Se trabajó con la propuesta teórica-metodológica de los cursos de vida planteada por Walter R. Heinz (2003) que permitió comprender las biografías laborales de los músicos de profesión, basándose en una lógica y en un proceso inductivo de exploración. En esta recopilación de datos se recogieron puntos de vista y perspectivas de los participantes, como sus sentimientos, prioridades, experiencias y otros aspectos

subjetivos para encontrar hallazgos sobre las vidas laborales de los músicos.

La muestra para realizar el análisis estuvo conformada por un conjunto de diecisiete entrevistas; las cuales fueron evaluándose y redefiniéndose desde su etapa inicial en noviembre de 2021, llevándose a cabo un proceso de trabajo continuo hasta su fase final en diciembre de 2022. El método de selección utilizado fue el muestreo crítico o intencional, eligiendo una muestra de la población que cumplía con requisitos específicos de género, edad, residencia, ocupación y conocimiento en la comunidad musical. Se recurrió a muestras homogéneas seleccionando unidades que poseían rasgos, características y perfiles musicales similares entre ellos con el propósito de resaltar situaciones, procesos o episodios de este grupo social (ver Tabla 1).

Tabla 1
Perfil de los músicos

ENTREVISTADO	PROFESIÓN	INSTRUMENTO
E1	Producción Musical	Producción Digital
E2	Músico concertista	Marimba, timbal y vibráfono
E3	Estudiante y maestra	Piano y voz
E4	Investigadora y maestra	Piano
E5	Músico cantante y docente	Canto, piano y guitarra
E6	Músico y docente	Guitarra
E7	Estudiante y maestra	Piano, voz y violín
E8	Gestora Cultural	Canto y piano básico
E9	Músico concertista y docente	Violín
E10	Músico y estudiante	Trompeta
E11	Músico y estudiante	Trombón
E12	Docente	Piano
E13	Administradora	Flauta y piano
E14	Músico profesionista y maestro	Percusiones

E15	Músico profesionista y catedrática	Flauta transversa
E16	Servidor público y maestra	Clarinete
E17	Productor musical	Guitarra, bajo, teclados y canto

Fuente: Elaboración propia.

Se identificó una población con informantes de entre 22 y 56 años de edad, residentes de la ciudad de Monterrey y se les contactó por medio de algunas instituciones donde se desempeñan: Casa de la Cultura de San Pedro, Facultad de Música de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Escuela Superior de Música y Danza de Monterrey y la Orquesta Sinfónica UANL. Por último, mediante el muestreo bola de nieve fue configurándose el sondeo a partir de referencias que proporcionaron los entrevistados de nuevos posibles candidatos, ensanchándose de esta forma la muestra hasta que se llegó al punto de saturación de información (Cea D'Ancona, 2012).

Las técnicas como la observación no estructurada y las entrevistas semiestructuradas, fueron las utilizadas para recolectar los datos necesarios y dar cumplimiento al estudio de las trayectorias laborales de los músicos de la ciudad de Monterrey, con el criterio de registro de historias de vida; indagando y estudiando sus narrativas para conocer la preocupante situación de la precariedad laboral en el sector creativo y los esfuerzos por mantenerse en la actividad profesional e identitaria. Con este enfoque, se buscó obtener la visión individual representativa del mundo y de los rasgos culturales de los músicos, escuchado a los participantes y dando

un impulso a la conversación cuando se necesitaba, comprendiendo las palabras del otro y formulando cuestiones en el momento oportuno, para dirigir bien la entrevista y lograr una imagen clara de los fenómenos sociales que se involucraron (Bertaux, 2005).

3. Resultados del estudio

El proceso de trabajo de campo se estructuró en distintas fases, se inició con una primera muestra, que arrojó algunos hallazgos preliminares sobre las variables de estudio, para luego transformarlos en información comprensible. Después se efectuó una segunda muestra de población para recabar más datos y obtener un mayor entendimiento de las trayectorias laborales de los músicos desde la perspectiva teórica de Heinz (2003) de cursos de vida, que plantea la existencia de un mundo laboral que funciona en base a la contingencia y ante la cual los músicos trabajan activamente enfrentándose auto-reflexivamente a los problemas del mercado laboral.

La comprensión de estos datos fue una tarea compleja en la que hasta al poner en práctica la experiencia investigadora, se encontró el sentido, entendimiento y el significado de enfrentar diseños flexibles y abiertos,

tal como lo refieren Strauss y Corbin (1998).

Entre los hallazgos iniciales se detectó el fenómeno de la *multactividad*, donde todos los participantes están desempeñando más de un empleo simultáneamente (ver Tabla 2). Estos resultados encontrados son significativos destacándose dos aspectos centrales, las características contingentes de las trayectorias laborales de los músicos y los esfuerzos que estos hacen para mantenerse en la vida laboral.

Estos aspectos identificados pueden discutirse y compararse con los estudios de Rocío Guadarrama (2019) sobre la condición de los músicos profesionales en otras ciudades de México, las cuales presentan situaciones laborales similares a las de los músicos de Nuevo León respecto a cuestiones de precariedad y multactividad. También, a partir de las narrativas de los músicos se identificó el fenómeno de la contingencia laboral en la que operan los músicos a lo largo de sus vidas. Esta información obtenida revela los esfuerzos que estos artistas tienen que desempeñar para actuar en las circunstancias cambiantes de su trabajo, para lograr construir su identidad en su profesión de músicos (Heinz, 2003).

El trayecto y desarrollo profesional de los músicos para forjar su identidad es un arduo camino. Sobre este eje analítico, se documentó que después de muchos esfuerzos los músicos logran ingresar a escuelas de alto rendimiento que les brindan herramientas como ensambles, orquestas y recitales. Además, la gran mayoría de los músicos encuestados poseen un extenso currículum con numerosos rangos de estudio; algunos cuentan con posgrados en el extranjero, mientras que otros acumulan una serie de cursos, talleres, festivales y clases magistrales; intentando de esta manera construir sus carreras profesionales para lograr insertarse a un mercado laboral que exige no solo personas que sepan ejecutar, sino que también, tengan una preparación profesional.

Se observó que construir una carrera como músico es una travesía compleja que comienza desde la infancia y sus primeros empleos. Las trayectorias laborales de los músicos se caracterizan por no tener un patrón único de empleo incluso de ocupación. Los resultados de investigación pusieron de relieve que la vida laboral del músico no sigue un curso lineal, sino que más bien es discontinua y desestructurada.

Tabla 2
Empleos simultáneos en las trayectorias del músico

E	TIPO DE EMPLEO
E1	Instructor de Laboratorio de Física / Estudio de grabación* / Alboa (Boliche)* / Maestro (Tec Milenio)* / Maestro (Casa de la Cultura)*
E2	Maestro (Escuela Superior de Música y Danza de Monterrey)* / Maestro (Casa de la Cultura)* / Maestro (Tec Milenio)* / Maestro (UDEM)* / Maestro (Centro Cultural Rosa de los Vientos)* / DIF Nuevo León/Producción Musical Ingenieril y Conceptual* / Ensamble de Percusión* / Concertista*
E3	Niñera/Mesera (Restaurante de pizza)/Maestra (Academia Privada)* / Secretaria inmobiliaria / Cajera de ventas (Tienda de cosméticos) / Recepcionista (Salón de Belleza)
E4	Sistema Nacional de Danza (Politécnico Nacional) / Universidad Autónoma de Nuevo León (Maestra Investigadora)* / Universidad Autónoma de Coahuila / Concertista* / Directora del Festival Internacional de Música Mexicana*
E5	Cantante* / Empleado de Televisa / Maestro de Canto (FAMUS)* / Academia Musical*
E6	Colegio Necali* / Maestra de Guitarra* / Maestra de Capacitación Musical (FAMUS)
E7	Maestra de Piano / Tienda / Maestra Canto* / Maestra Clases de Inglés / Maestra Auxiliar (Facultad de Música de la UANL)* / Maestra de Solfeo (Coro Cantus Amici)*
E8	Danza Contemporánea en Concierto AC / Universidad Regiomontana / Forum Universal de las Culturas / Agencia de representaciones / Ventas / Consultora Cultural* / Ventas (Proyectos a gobiernos)* / Asesorías*
E9	Sinfónica Nacional en La Habana / Sinfónica UANL / Orquesta de Cámara de la Universidad (Concertino)* / Maestro (Escuela Superior de Música y Danza de Monterrey)*
E10	Auxiliar de Banda (Instituto Regiomontano Chepevera) / Grupo versátil* / Orquesta Filarmónica La Superior* / Grupo de quinteto de metales*
E11	Grupo Musical* / Big Band de la Universidad Autónoma de Nuevo León (Trombonista)* / Iglesia*
E12	Maestra Suplente / Maestra (Escuela Superior de Música y Danza de Monterrey)* / Maestra (Colegio Privado)*

- E13 Maestra (Facultad de Música de la UANL)* / PRO Magazine / Revista de Gastronomía (Residente) / Tec de Monterrey (área de Tecnología) / Directora y Maestra de Flauta (Orquesta Esperanza Azteca) / Coordinadora de la Orquesta Sinfónica (Facultad de Música de la UANL)*
- E14 Ejecutante (Bares) / Maestro / Tienda de música / Emprendimiento de paneles acústicos / Vendedor / Soriana / Proyecto de Orquestas Juveniles (Programa Nacional de Prevención del Delito) / Maestro (Centro Cultural Rosa de los Vientos)* / Maestro (Facultad de Música de la UANL)* / Maestro (Academia A tempo)* / Administración y Gestión de Proyectos (Academia ALMMA)*
- E15 Maestra particular de piano / Maestra (Facultad de Música de la UANL)* / Maestra piano (Colegio) / Orquesta de Cámara UANL (Atrillista)* / CREA Universidad* / Catedrática* / Dúo de Arpa y Flauta* / Servicios para arreglos musicales*
- E16 Benavides / Maestra (SEP) / Subdirectora de la Banda de Música del Gobierno del Estado* / Latin American School (Colegio)* / Maestra Clarinete (Facultad de Música de la UANL)*
- E17 Maestro de Teclado (Academia) / Productor Musical* / Home Studio *
-

Nota: Los empleos marcados con () indican los empleos actuales.*

Fuente: Elaboración propia.

El trayecto y desarrollo profesional de los músicos para forjar su identidad es un arduo camino. Sobre este eje analítico, se documentó que después de muchos esfuerzos los músicos logran ingresar a escuelas de alto rendimiento que les brindan herramientas como ensambles, orquestas y recitales. Además, la gran mayoría de los músicos encuestados poseen un extenso currículum con numerosos rangos de estudio; algunos cuentan con posgrados en el extranjero, mientras que otros acumulan una serie de cursos,

talleres, festivales y clases magistrales; intentando de esta manera construir sus carreras profesionales para lograr insertarse a un mercado laboral que exige no solo personas que sepan ejecutar, sino que también, tengan una preparación profesional. Se observó que construir una carrera como músico es una travesía compleja que comienza desde la infancia y sus primeros empleos. Las trayectorias laborales de los músicos se caracterizan por no tener un patrón único de empleo incluso de ocupación. Los resultados de esta

investigación pusieron de relieve que la vida laboral del músico no sigue un curso lineal, sino que más bien es discontinua y desestructurada.

Por otra parte, los resultados permitieron percibirse de que el salario de los músicos es muy variable según los trabajos que realicen y que se distinguen por la incertidumbre (ver Gráfica 1). Uno de los sectores identificados como de los más estables fue el educativo, donde cuentan con las mejores

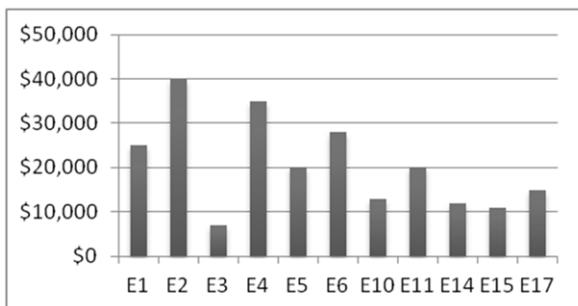
condiciones de trabajo con horarios regulares, salarios fijos y prestaciones de ley; lo mismo sucede con las dependencias gubernamentales, que es lo más estable y mejor pagado alcanzable. En el caso del mundo sinfónico, sucede que, a pesar de ser un trabajo estable, las orquestas de Nuevo León fueron referidas como de las más mal pagadas del país; en contraste con el ramo de los grupos versátiles, que son bien remunerados, pero no estables.

Tabla 3
Trayectorias por tipo de empleos

TIPO DE EMPLEO	MODELO DE EMPLEO	TIPO DE CONTRATO
Maestros Universitarios	Asalariado	Contrato provisional
Maestros Colegios	Asalariado	Contrato definitivo
Maestros Particulares	Cuenta propia	Contrato provisional
Puestos Administrativos (Coordinación / Dirección)	Cuenta propia	Contrato informal
Orquestas / Ensamblles / Bandas	Asalariado	Contrato definitivo
Ejecutantes	Cuenta propia	Contrato provisional
Grupos (Versátil / Musical / Quinteto de Metales / Dúo)	Cuenta propia	Contrato provisional
Estudios (Producción Musical / Grabación / Arreglos Musicales)	Cuenta propia	Contrato informal
Consultora Cultural (Ventas / Asesorías)	Cuenta propia	Contrato informal

Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 1
Ingreso promedio mensual (Peso mexicano)



Fuente: Elaboración propia.

Nota: Tipo de cambio promedio del dólar en México en diciembre de 2022: 1 USD = 19.50 MXN. Los ingresos más altos son de las personas que acumulan más empleos simultáneamente y son variables según empleos adicionales.

El proceso por el cual los músicos actúan en el mercado laboral es un aspecto a examinar. Las posibilidades de encontrar puestos en agrupaciones son reducidas en la ciudad, puesto que existen pocos ensambles y una sola orquesta profesional en Monterrey (ver Tabla 4). Pero también, se identificó que, participando en festivales, es otra de las modalidades que emplean los músicos para darle continuidad a la profesión. Se documentó que en Nuevo León existe un gran abanico de festivales de música: Festival Santa Lucía, Festival Alfonsino, Festival Internacional de Música Mexicana y el Festival Internacional de Flauta de la Superior. Incluso se desempeñan en otros festivales de gran relevancia en la ciudad; por la gran derrama económica que estos generan para el Estado de Nuevo León, eventos

creados y operados por empresarios como Tecate Pa'l Norte, Machaca Festival y Hellow Festival; considerados como de los mejores festivales de música en México.

Adicionalmente, los músicos señalaron algunos programas y organismos a los que se han incorporado para recibir apoyos económicos, becas y estímulos métodos a las que también recurren para ser competentes: CONACULTA, FONCA, EFCA, IRCA (Reynosa), FINANCIARTE, CEIIDA, Cultura San Pedro e Ibermúsicas. Por otro lado, se descubrieron gran cantidad de exigencias en la profesión del músico, así como, un gran número de estrategias que requieren desarrollar los músicos para persistir en el desafiante mercado laboral; como lo son el estudio constante, la

actualización continua, el cultivo de relaciones, desarrollo de redes de contactos, movilidad, apertura y flexibilidad.

Estos aspectos en la vida laboral de los músicos dejan ver que no es un trayecto fácil y que en ocasiones puede llegar a ser desalentador por los

desafíos que se deben superar. Pero a pesar de estas dificultades, según los relatos de los músicos entrevistados, están dispuestos a perseguir sus sueños por vocación, realizándose mediante logros y satisfacciones que les da la música.

Tabla 4
Grupos musicales en Nuevo León

AGRUPACIONES MUSICALES

Orquesta Sinfónica de la Universidad Autónoma de Nuevo León (OSUANL)

Orquesta Sinfónica Juvenil de Nuevo León (OSJNL)

Orquesta Filarmónica La Superior

Orquesta de Cámara UANL

Orquesta Filarmónica Regiomontana

Orquesta Esperanza Azteca

La Orquesta Sinfónica del Tec

La Orquesta Sinfónica Nosotras Sonamos

Coro Sinfónico de Nuevo León

Big Band de la Universidad Autónoma de Nuevo León

Banda de Música del Gobierno del Estado

Fuente: Elaboración propia.

Las historias de vida recogidas ofrecen una realidad de los múltiples significados que la música constituye para los músicos y de las expectativas esperanzadoras que tienen para su futuro con respecto a lograr un equilibrio profesional, económico y personal. Dependiendo de las experiencias personales de cada músico, la música es una forma de expresión personal que les permite transmitir emociones, pensamientos y sentimientos a través de su arte. Para

algunos es un medio para la creatividad que disfrutan y les da un sentido de pertenencia, mientras que para otros significa una oportunidad profesional, económica y cultural. Así es como se presenta la paradoja del músico, que se refiere a la difícil tarea de encontrar un equilibrio adecuado entre las necesidades financieras y las aspiraciones personales y profesionales; es un desafío que los músicos enfrentan y que requiere de un cuidadoso equilibrio para encontrar la

felicidad, la satisfacción y propósito en la vida.

4. Análisis y discusión

Heinz (2003) observa que, en general, mientras más débil es la institucionalización de la transición de la escuela al trabajo, las personas estarán más requeridas para darle forma a su entrada al trabajo de manera activa, es decir, se convierte en un proceso más individual y de auto-socialización. En períodos de transformación social, la auto-socialización, en el sentido de desarrollo de estrategias auto-reflexivas para armonizar con las condiciones cambiantes de trabajo y los rompimientos en el curso de vida se vuelve un patrón dominante, especialmente para la entrada de trabajo.

Las diversas formas de trabajo no estandarizado constituyen nuevos retos y obstáculos para construir una carrera de trabajo continua y requieren que las personas desarrollen competencias para negociar contratos en el corto plazo y tengan que alternar entre episodios de tiempo completo, medio tiempo, subempleo y desempleo. Esto conlleva a frecuentes negociaciones e identidades de trabajo más flexibles, y son procesos que se aceleran especialmente en países con mercados de trabajo más flexibles y desregulados. El curso de vida de trabajo contingente se caracteriza por transiciones y secuencias no continuas dentro de la vida laboral. Podríamos establecer que México, siendo un país con un mercado de trabajo característicamente cada vez

más desregulado y flexible, albergaría a trabajadores cuyos cursos de vida laborales se aproximarían a la idea de trabajo contingente y auto-socialización de Heinz.

El análisis de las historias de vida y las experiencias y sentimientos en los relatos de los músicos nos permiten llegar a una reconstrucción de la realidad social, de diferentes oportunidades y adversidades para estos profesionistas del arte. De esta manera, en el desarrollo de las entrevistas, se intentan rescatar de las narrativas de los músicos elementos tales como los procesos de inserción al mercado de trabajo, las oportunidades laborales que se presentan, los entramados institucionales que entran en juego, las concepciones subjetivas de la labor profesional, los obstáculos académicos y profesionales, las expectativas y perspectivas a futuro, los intereses, percepciones, y anécdotas acerca de las trayectorias laborales vividas, entre otros factores.

La mayoría de los entrevistados provienen de hogares de nivel medio típico y medio alto, donde cuando menos uno de los progenitores ha completado un grado universitario y donde sus principales fuentes de ingreso son de trabajos de asalariado o trabajadores independientes. Por consiguiente, la mayoría de los músicos cuentan con su apoyo para realizar estudios profesionales e incluso son impulsados por ellos; el dilema radica en torno al apoyo para seguir una carrera como músico o estudiar una profesión distinta y esto depende en gran medida del contacto que los padres tuvieron con el mundo de la música o de la cultura en general. Por

ejemplo, la maestra de la Escuela Superior de Música y Danza de Monterrey refirió que siempre tuvo el apoyo de su casa, “no había ningún problema, tenía los instrumentos, tenía el tiempo, en realidad no tuve obstáculos”, y hasta fue motivada para dedicarse a la profesión de músico, “no fui obligada, pero fui sugerida, con un camino muy marcado de que tenía que dedicarme a la música” (Entrevistado 12, 2022). Claro, también se encuentran historias de vida distintas, como el caso de una estudiante de piano quién mencionó que la decisión de estudiar música, no fue respaldada por sus padres: “Siendo la única en mi familia que estudia música no tuve tanto apoyo” (Entrevistado 3, 2021).

Una vez que los individuos deciden elegir la música como profesión, sus padres expresan dudas con respecto al desarrollo de esta actividad, dadas las múltiples representaciones negativas que existen sobre los músicos en general, y en muchas otras profesiones ligadas a las humanidades y ciencias sociales. El productor musical mencionó una de las preconcepciones más conocidas en torno a la carrera de los músicos: “Nada más vas a tocar en los bares, vas a vivir de noche” (Entrevistado 17, 2022). Pero en general, los estudiantes de música son respaldados por sus padres, tal como lo narra la flautista que se enfrentó a otro de los prejuicios que se tienen del músico con respecto al mundo laboral:

Como cualquier padre pudieron tener incertidumbre y la tuvieron en su momento, pero no duró mucho, me dieron libertad, realmente nunca se opusieron y empecé a trabajar muy

pronto, con unos semestres ya daba clases a niños y siempre a partir de entonces ya no dejé de trabajar de la música (Entrevistado 15, 2022).

En la etapa de formación profesional aparecen una serie de desafíos; es una carrera que requiere de mucha paciencia, persistencia y resistencia ante un periodo prolongado de estudios. Además, los músicos deben seguir formándose continuamente con estudios adicionales y participando en agrupaciones musicales, para lograr insertarse con éxito al mercado laboral.

Para el trompetista, incorporarse a los grupos musicales es uno de los grandes retos a los que se ha enfrentado, “encontrar las oportunidades que se dan para poder ejercer algunas prácticas profesionales ya sea de orquesta a un nivel profesional, inclusive nada más estar dentro de una orquesta escuchando o tocando alguna que otra obra musical” (Entrevistado 10, 2022). Por otro lado, la maestra de la Facultad de Música está por iniciar una maestría en dirección orquestal; con la expectativa de obtener mejores posibilidades laborales, “por lo mismo, que es enfocado a la música, yo soy clarinetista, pero me quiero especializar en una maestría en dirección orquestal” (Entrevistado 16, 2022).

Dada la rigurosa y prolongada formación, los jóvenes músicos inician su experiencia laboral aún, cursando sus estudios de licenciatura y generalmente, la obtienen dando clases o amenizando en eventos sociales:

Creo yo que fue como en mi segundo año que estaba estudiando, ya fue cuando empecé ahora si a tomar trabajos ya de música, primero como ejecutante, en

lugares muy informales, como en bares y así, luego cada vez un poquito más cercano a lo que, pues es realmente el estudio de música de orquesta, música de cámara y luego ya posteriormente de maestro (Entrevistado 14, 2022).

La precariedad laboral es uno de los rasgos que resaltan en diversos momentos de la vida laboral de los músicos. Desarrollan diferentes clases de trabajo atípico según los patrones y tendencias que resume Rodgers y Rodgers (1989). Principalmente se presenta el trabajo temporal; caracterizado por contratos de duración determinada que son por lo general de plazos cortos, “cada semestre está la duda de si me van a recontratar o no” (Entrevistado 1, 2021). “Trabajo como catedrática impartiendo varias materias, pero es un trabajo por contrato tetramestral, termina el tetramestre y no hace uno antigüedad” (Entrevistado 15, 2022). Sobre este mismo tema, el tiempo de espera para obtener contratos en algunos empleos puede llegar a ser prolongado, “me tardé como dos años más para tener contrato” (Entrevistado 15, 2022).

Siguiendo con la discusión de Rodgers y Rodgers (1989), el trabajo a tiempo parcial es otra de las formas de trabajo que él considera como atípica, la cual tiende a significar medio tiempo de acuerdo a la agrupación de horas trabajadas. Esta situación se observa en la vida laboral de los músicos, tal como ocurre con una de las atrillistas:

El tipo de trabajo que uno realiza como músico en la universidad, pues es un trabajo de tres horas y media diarias, entonces el sueldo pues lógicamente, bueno no lógicamente porque en otras

orquestas del país están muy bien pagados los músicos, pero aquí tristemente en Nuevo León no (Entrevistado 15, 2022).

El trabajo a domicilio es otro de los modelos que señala Rodgers (1989) y que suele estar presente en la trayectoria profesional de los músicos. Incluye una variedad de categorías como el trabajo en casa y desde casa, así como por uno o varios empleadores. Estos son clasificados como autónomos, generalmente con salarios bajos o variables y sin cobertura legal laboral. “En mi casa tengo un espacio en donde recibo alumnos para clase particular” (Entrevistado 6, 2022). “Si alguno de los alumnos decide ya no ir, entonces se reduce el salario y si el siguiente mes aumentan los alumnos, se incrementa” (Entrevistado 3, 2021).

El término “trabajo no estándar” se refiere a las formas de empleo que se desvían del modelo tradicional de empleo a tiempo completo y de duración indefinida. Se trata de modalidades de trabajo que se caracterizan por tener una menor estabilidad laboral, seguridad en el empleo y beneficios en comparación con el empleo estándar. Rodgers y Rodgers (1989) plantea que el trabajo por cuenta propia tiene una posición ambigua en esta clase de trabajo debido a que gran parte del mismo es estable y remunerado, pero al no ser asalariado se trata más bien de una respuesta al desempleo. Entre los clasificados como autónomos se encuentran sin duda muchos trabajadores que son de cierta forma precarios, algunos realizan trabajos irregulares, marginales y carecen de protección social. Este es el

caso del músico cantante: “No contamos con ninguna prestación, estamos por ingresos propios” (Entrevistado 5, 2022).

Por otro lado, los resultados del análisis arrojaron distintos elementos que permitieron la construcción de tipologías (López, 1966), con las que se pretende reflejar un modelo flexible que puede aplicarse a diversos contextos para estructurar la complejidad multidimensional de los fenómenos sociales. Se constituyeron tres categorías agrupando y clasificando a los individuos en función de una serie de características o variables que conjunta y simultáneamente configuran distintos perfiles que definen tipos similares que se detallan a continuación.

Trayectorias de seguridad laboral baja.

laboral baja. En esta clase de trayectorias se encuentran los músicos freelance que trabajan por cuenta propia, contratados por eventos ocasionales como bodas y fiestas privadas. A este tipo de músicos se les conoce como músicos “hueseros”, es un modo de empleo que no ofrece seguridad laboral, puesto que no hay un contrato fijo y no hay garantía de trabajo futuro.

No, no es estable el hueso, si es muy remunerado, la realidad es que en una sola noche de un evento, las personas salen con un sueldo de \$5,000 pesos solamente por haber ido a tocar una hora, pero no cuentan con prestaciones de ley (Entrevistado 6, 2022).

El músico de sesión, es el que trabaja para grabaciones de estudio o presentaciones en vivo de otros artistas;

este empleo puede ser más estable que el trabajo freelance, pero al basarse en contratos por proyecto y no haber garantía de trabajo futuro, es de poca seguridad. Así lo comentó el productor musical: “Es totalmente variable y totalmente dependiendo de si hay proyectos o no hay proyectos” (Entrevistado 17, 2022). El profesor de música de medio tiempo o contratado, que enseña música en una escuela o institución educativa pero no tiene un contrato fijo o a tiempo completo, no ofrece seguridad laboral completa, ya que el contrato puede ser renovado o no según las necesidades de la institución. La maestra de canto de la Facultad de Música mencionó: “No cuento con prestaciones, son trabajos por cuenta propia, son contratos provisionales” (Entrevistado 7, 2022).

Trayectorias de seguridad laboral media.

laboral media. En este modelo de empleo se identifica al músico de orquesta, el que trabaja en una orquesta establecida y tiene un contrato fijo a tiempo completo. Y aunque la seguridad laboral en este trabajo es mayor que en los trabajos freelance o de sesión, aún puede haber riesgos de recorte de presupuesto o cambios en la dirección artística que puedan afectar la estabilidad laboral. Esta es la situación del trombonista de la Big Band de la UANL el cual refirió que cuenta con “contratos provisionales de un año” (Entrevistado 11, 2022). Lo mismo sucede con el músico de banda que forma parte de una agrupación estable, que tiene contratos para presentaciones en vivo o giras. Este tipo de trabajo ofrece cierta seguridad laboral, ya que se tienen compromisos a largo plazo

con la banda o agrupación, así lo expresó la atrilista de la Orquesta de Cámara de la UANL:

Tenemos muy buenas prestaciones, el servicio médico es del Hospital Universitario, son los servicios médicos de "La Uni", no nos quejamos la verdad son servicios médicos de primer nivel y pues todas las prestaciones de ley, aguinaldo, vales de despensa, prima vacacional, bono de productividad (Entrevistado 15, 2022).

Trayectorias de seguridad laboral alta. En esta categoría tendrían cabida los perfiles de músicos que pertenecen a orquestas de prestigio y que tienen un contrato fijo a largo plazo. Este tipo de trabajo ofrece una gran seguridad laboral, ya que estas orquestas suelen estar bien financiadas, así lo recalcó la clarinetista: "Si, bueno solo en la Banda de Música del Gobierno del Estado tengo estos servicios de prestaciones y servicio médico, realmente yo creo que es el mejor trabajo como músico en todo Monterrey" (Entrevistado 16, 2022). El músico que trabaja como profesor de música en una universidad de renombre y tiene un contrato fijo a largo plazo, es el tipo de trabajo que ofrece una gran seguridad laboral, ya que se trabaja en una institución estable y de alto nivel, como sucede con la maestra investigadora de la Facultad de Música de la UANL, "siempre he contado con prestaciones y los tabuladores de los ingresos siempre han ido de acuerdo al nivel de estudios" (Entrevistado 4, 2021). Lo mismo sucede con el profesor de música de tiempo completo que trabaja en una escuela o institución educativa, la

maestra de un colegio privado señaló: "En mi caso actualmente si estoy recibiendo un sueldo, alrededor de \$28,000 pesos mensuales y las horas de trabajo son en horario regular de ocho horas, de 7:00 a.m. a 3:00 pm, con todas las prestaciones de ley" (Entrevistado 6, 2022).

Si bien las trayectorias laborales de los músicos de la ciudad de Monterrey transcurren por alguna de las tipologías señaladas, la realidad es que tienen una característica más bien flexible. Los músicos complementan y combinan varios trabajos, "soy maestro de la Escuela Superior de Música y Danza de Monterrey, de la Casa de la Cultura, del Tec Milenio, soy maestro de la UDEM, del Centro Cultural Rosa de los Vientos y apenas así alcanza [ríe]" (Entrevistado 2, 2021). De esta manera los músicos van acumulando empleos para subsistir, buscando una estabilidad económica a lo largo de sus carreras. Algunos llegan a obtenerla, pero generalmente la contingencia laboral se convierte en una forma de vida para los músicos de México que por lo común va de la mano de la precariedad (Guadarrama, 2019), y lo mismo sucede con los músicos de Monterrey.

Unos cuantos artistas logran conseguir trabajos satisfactorios o bien remunerados en algún punto de sus trayectorias laborales; sin embargo, experimentan situaciones de inestabilidad e incertidumbre en su vida laboral. La coordinadora de la Orquesta Sinfónica de la UANL no cuenta con un contrato permanente y manifiesta que, siente mucha inseguridad en sus dos trabajos; por lo que está intentando construir algo por cuenta propia para el futuro:

Al principio cuando yo entré en el 2019 que también pasé por esto de los meses de espera en lo que salía el contrato, yo vivía en casa de mis papás, me casé en el 2020, pues los gastos eran otros que ya de casada dependen de mí, y pues yo tuve que vivir de prestado de mi papá, porque a mi esposo tampoco le pagan, porque estamos en el mismo tipo de contrato. Esa incertidumbre de estar viviendo los primeros meses del año sin paga, pues es horrible, si es muy feo que falte algo tan básico como el derecho a la remuneración de tu trabajo y lo peor de todo es que pues eso desmotiva a hacer un buen trabajo. Por supuesto que te tratas de esforzar y todo, pero cuando la relación a veces parece que es unilateral, pues es muy feo (Entrevistado 13, 2022).

Un aspecto imprescindible del trabajo de los músicos es el de la multiactividad, modelo de empleo múltiple que presenta situaciones contradictorias a lo largo de la vida laboral de los músicos y que deteriora las condiciones de vida de estos profesionistas. Así lo relatan los entrevistados: “Se tienen que tener varios empleos, es muy común en el gremio” (Entrevistado 13, 2022). “Siempre es un complementar de varios lados, o sea lo que es la producción musical, lo que es dar clases, lo que es las becas” (Entrevistado 17, 2022).

Las principales características de este tipo de empleo son la intermitencia y la precariedad ya que las circunstancias por las que estos profesionistas recurren a este modelo de empleo simultáneo es por sobrevivencia y no precisamente les permite la realización profesional ni

bienestar personal o económico, “se hace esto del multiempleo por los bajos sueldos y por el carísimo estilo de vida que tiene Monterrey” (Entrevistado 16, 2022).

De la misma manera, muchas veces carecen de contratos laborales estables, “siempre por cuenta propia, nunca he tenido un trabajo de asalariado, todo ha sido auto gestado siempre” (Entrevistado 17, 2022). En el grupo de estudio presentado en la Tabla 2 todos tienen más de un trabajo que necesitan combinar con su principal empleo para completar sus ingresos mensuales, “bueno tengo seis trabajos” (Entrevistado 2, 2021). La productora escénica comenta que no tiene un empleo fijo de oficina pero que si tiene dos o tres proyectos simultáneos:

Si he tenido multiempleos, polichambista [ríe], relacionados con la cultura mayormente y muy pocas veces uno o dos trabajos que no tenían relación, estuve mucho tiempo en ventas de aparatos electrónicos, de productos de jardinería, fue momentáneo, pero mayormente si he tenido proyectos de producción de eventos, festivales y de conciertos (Entrevistado 8, 2022).

Los empleos adicionales que obtienen los músicos no siempre están relacionados con la música, “también trabajo para Alboa Fashion Drive, un boliche donde hay conciertos” (Entrevistado 1, 2021). “Vendía ceviche en un comercio tipo restaurantero” (Entrevistado 5, 2022). Esta es una situación frecuente que se presenta en la vida laboral de estos profesionistas,

la de tener que realizar trabajos que están fuera del campo musical, este tipo de actividades no necesariamente les satisface y hasta les reconforta el no tener que hacerlo:

He tenido la fortuna de que se relacionan con la música, pero si sé de muchos colegas que han trabajado hasta de meseros, y no es que sea indigno, pero es para entender la situación, otros venden seguros o rentando casas (Entrevistado 2, 2021).

De la igual manera el violinista cubano dijo:

¡Gracias a Dios, no! Tengo compañeros que son realmente muy talentosos en la música, que han emigrado al sueño americano y que han estado subempleados, incluso continúan así, y me ven a mí que todavía estoy en el norte de México, para ellos el sur de Estado Unidos, un país del tercer mundo, y yo emigre hace 32 años y ven que yo no he tenido que emplearme ni en Uber, ni en repartir comida, ni repartir televisores para Sears o algo así, y me dicen: “No, tú estás en la gloria, yo estoy en Estados Unidos, pero, tú estás en la gloria” (Entrevistado 9, 2022).

La coordinadora de la Sinfónica de la UANL relata que no ha sido nada fácil aplicar y encontrar trabajos; y con algo de vergüenza expresa:

Tengo que admitir que yo si he aplicado a trabajos que, no es que están mal, son trabajos dignos, me refiero a que en algún punto de mi

vida he trabajado en *delivery*, pues buscando simplemente una forma honesta de vivir, verdad, he trabajado también dando clases en colegios, o sea, en actividades un poquito diferentes, que no es para lo que nosotros soñamos en desempeñarnos, pero que también son una opción de trabajo, finalmente (Entrevistado 13, 2022).

El mercado laboral en Monterrey. El siguiente episodio al que se enfrentan los músicos de Monterrey, es a un mercado contingente donde la inserción al mercado laboral es compleja y de escasas oportunidades. Además, necesitan desarrollar una serie de estrategias para permanecer en el mercado, esta capacidad de moldear la propia transición presupone contextos de socialización que promueven la planificación y las habilidades de negociación, así como el acceso al capital social o redes sociales (Heinz, 2003). “Tiene que ver con esa cuestión de socializar, de crear tus propias redes, de conocer otros músicos, conocer otros productores, conocer estudios, no nada más conocer sino gestar proyectos también en conjunto” (Entrevistado 17, 2022). “Son muy importantes las habilidades sociales, adaptarse a diferentes medios a la colaboración” (Entrevistado 14, 2022).

Paralelamente, necesitan estar realizando proyectos constantemente y tocando en distintos lugares de manera presencial o virtual para estar en el panorama, “como músico hay que estar ahí tocando, que nos vean los compañeros tocando, que nos vean las instituciones tocando, eso influye

mucho" (Entrevistado 15, 2022). Adicionalmente, para mantener un buen nivel como ejecutante es indispensable la práctica del instrumento y el estudio, "yo creo que organizar bien el día en las horas de estudio, nunca quitar las horas de estudio" (Entrevistado 11, 2022).

Con respecto a las oportunidades de trabajo, la limitada cantidad de vacantes en las orquestas de la ciudad de Monterrey da lugar a un mercado contingente, la Escuela Superior de Música y Danza y su patronato están tomando iniciativas para mejorar esta situación.

El hecho de crear esta orquesta es como crear las fuentes de trabajo para ellos, para tener un trabajo honorable, no que no sea honorable el de educar o ser docentes, sino, que como ejecutante, hay muchos alumnos que se forman y estudian tantas horas al día y tienen unos promedios impresionantes porque tocan increíble y te da pena que ya no sigan haciendo conciertos (Entrevistado 12, 2022).

La participación en programas musicales como orquestas y ensambles, es otra de las estrategias que emplean los músicos para mantenerse vigentes en el mercado de trabajo. Una integrante de la Orquesta de Cámara de la UANL, también forma parte de un dúo de arpa y flauta y busca proyectos con CONARTE, "si influye mucho que uno de pasos hacia delante para buscar oportunidades porque algunas llegan por recomendación pero en muchas otras hay que tocar puertas" (Entrevistado 15, 2022). Por otro lado, el alcance que tiene la industria del entretenimiento, los conciertos masivos

y espectáculos artísticos actualmente en la ciudad de Monterrey es cada vez mayor; lo cual brinda oportunidades de trabajo para los artistas de esta ciudad.

A veces vienen artistas de fuera y para ellos es muy caro traer una orquesta, entonces llegan aquí con el repertorio, las partituras y contratan músicos de aquí; entonces si eres un buen músico por supuesto que tienes oportunidad de tocar (Entrevistado 12, 2022).

En Nuevo León existen diversas dependencias gubernamentales que contribuyen al desarrollo cultural estimulando las expresiones artísticas y fomentando las relaciones con instituciones pública y privadas locales, nacionales e internacionales. En este contexto se realiza un análisis integral de estos organismos a los que los músicos de esta muestra han tenido acceso. Uno de los participantes comenta que existe la opción de darse de alta en CONARTE ante el SAT como prestador de servicios para que cuando haya eventos los llamen, "cada seis meses se lanzan convocatorias para shows, hay eventos que son de una sola vez y otros que se les llaman ciclos" (Entrevistado 6, 2022). La clarinetista por su parte menciona: "Creamos un festival de clarinete y pedimos un apoyo para la realización del festival en el cual CONARTE nos dio un apoyo para iniciar" (Entrevistado 16, 2022). También existen programas de apoyo que lanzan convocatorias ofreciendo becas y estímulos para los músicos, estas son oportunidades de formación y participación que el percusionista ha tomado, "afortunadamente tuve un par de becas y estímulos que me

permitieron seguir tocando como con el Festival Santa Lucía, en las instituciones, entonces no me puedo quejar, si he tenido un montón de conciertos desde la pandemia, muchos virtuales” (Entrevistado 2, 2021). Sin embargo, hay quienes consideran que son pocas las oportunidades que existen en este campo, “siento que a veces hay pocos apoyos e impulsos para la cultura a nivel nacional (Entrevistado 4, 2021). El Estímulo Fiscal para la Creación Artística (EFCA) es otra de las iniciativas que otorgan apoyos económicos para proyectos artísticos en Nuevo León en los que se ha involucrado la consultora cultural, “es ofrecerles algo que no están buscando, entonces es complicado ir con las empresas que no están dentro del sector cultural” (Entrevistado 8, 2022).

Por otra parte, la contingencia se manifiesta a través de inflexiones relacionadas con la salud, “me afectó que me fracturé la mano en el 2014” (Entrevistado 2, 2021). De manera similar, una de las maestras cuenta que en ocasiones ha caído en depresión y no ha tenido ganas de dar clases. También evidenció la susceptibilidad de los músicos ante tiempos difíciles, enfermedades o pérdidas; como las económicas e inclusive la pandemia, que ven desde otra perspectiva por ser artistas.

Entonces todo el tiempo nuestra vida es así porque somos músicos que trabajamos con nuestra sensibilidad y con nuestro estado de ánimo, entonces a veces no estás en el mejor momento, pero cuando llegas y ves a los alumnos y empiezas a trabajar, algo toca en ti, que tomas energías (Entrevistado 12, 2022).

En definitiva, los músicos se enfrentan a una serie de contingencias laborales durante su trayectoria profesional, pero a pesar de todas estas dificultades se mantienen optimistas y proactivos persiguiendo su realización profesional, “siempre hay que sobreponerse, pero cada proyecto tiene sus complicaciones, pero igual es parte del trabajo” (Entrevistado 2, 2021). Estos profesionistas entienden los esfuerzos que tienen que realizar en su carrera como músicos, “hasta ahora ha sido estable, claro que siempre hay fluctuaciones, pero sí creo yo que pues nosotros como músicos también tenemos que tener como cierta capacidad de adaptarse (Entrevistado 14, 2022). “Ahí es donde entra la parte de nosotros de tener que movernos, buscar dónde tocar y muchas veces no hay una formalidad” (Entrevistado 10, 2022). Además, con el brote de la pandemia COVID-19, el gremio musical fue afectado fuertemente y los músicos tuvieron que adaptarse a los cambios provocados por esta crisis, “ahora con lo de la pandemia pues se pararon todas las presentaciones personales, todo era a distancia incluso por línea, se afectaron todas las artes” (Entrevistado 5, 2022).

Este tipo de contingencias, dificultades, retos y problemas que se presentan en la vida del músico, pueden afectar seriamente tanto la carrera musical del artista como su realización personal. El concepto de auto-realización está vinculado a la identidad personal que el sujeto desarrolla a través de sus interacciones con otras personas y con el entorno exterior (Bernal Guerrero, 2009). De esta manera, el músico va construyendo

su identidad profesional como músico a través de logros, objetivos y metas que va alcanzando; lo cual le permite sentirse realizado y motivado con su trabajo. Es importante destacar que, aunque las contingencias pueden ser difíciles de superar, los músicos las utilizan como oportunidades para crecer y fortalecerse en su carrera musical. Un concertista señala que el principal obstáculo que él tiene no viene de los proyectos, sino que surge de la situación de que las instituciones han encasillado al músico en el oficio de ser maestro “está diseñado para el profesorado, en todos los niveles, casi desde maternal hasta universidad, el sistema te contempla como profesor y no como concertista” (Entrevistado 2, 2021). Mientras que otros se encuentran muy satisfechos con su trabajo, “yo estoy muy orgulloso de todos mis trabajos, de lo que he hecho, de cómo produzco” (Entrevistado 1, 2021).

Finalmente, en los relatos de los entrevistados se identificaron algunos signos que indican que los músicos trabajan por vocación. La satisfacción de crear y compartir su música, el impacto positivo que esta puede tener en la vida de las personas; así como la pasión y amor por la música, va más allá del mero interés profesional o financiero; pese al arduo recorrido en sus trayectorias profesionales. “Es una satisfacción tener el privilegio de poder tocar y hacer lo que me gusta” (Entrevistado 10, 2022). “Me quería dedicar a la música, entonces lo tuve decidido pues por amor al arte” (Entrevistado 7, 2022). “Lo que significa para mi trabajar en la música es plasmar un arte, dejar este vestigio

musical sonoro para un futuro, que a alguien en algún punto le toque una fibra sensible, dejar esta obra de arte plasmada para siempre. (Entrevistado 1, 2021). “Yo considero que es la mayor fortuna porque es realmente lo que me gusta y cuando algo te gusta pues no es un trabajo es una oportunidad de seguir disfrutando” (Entrevistado 4, 2021).

Conclusiones

En conclusión, este estudio ha proporcionado una visión detallada de las trayectorias laborales de los músicos en el área metropolitana de Monterrey, destacando la precariedad laboral y la inestabilidad que enfrentan en su vida profesional; así como la presencia de los múltiples empleos que requieren combinar para completar sus ingresos. La identificación de las oportunidades y limitaciones que enfrentan los músicos para lograr un equilibrio entre la realización económica y personal es fundamental para mejorar sus condiciones laborales y asegurar su bienestar en el ámbito profesional y personal. Este estudio destaca la importancia de abordar los problemas de precariedad y contingencia en la carrera de los músicos para mejorar su calidad de vida y promover la importancia de la cultura y las artes en la sociedad. Mediante las historias de vida recogidas, se descubre también que la flexibilización y adaptabilidad siempre están presentes en la vida de un músico, armonizando con las situaciones complejas que se les presentan en su vida. Sin embargo, pese a todas las dificultades que enfrentan, los músicos disfrutan lo que hacen y

están dispuestos a continuar con sus carreras con expectativas favorables para su futuro. Algunos tienen aspiraciones de formar parte de orquestas con reconocimiento nacional e internacional, otros de seguirse desarrollando en el sector académico o creando música; pero en general, la aspiración más común de los músicos es la de encontrar un equilibrio entre la realización personal y la estabilidad económica; lo que puede ser un desafío en un sector con tanta incertidumbre y precariedad laboral.

Para finalizar, es importante destacar que Monterrey es una ciudad en constante crecimiento cultural, donde los músicos, a pesar de las adversidades, han logrado desarrollar su profesión y llevar una vida digna en cierta medida. Sin embargo, existen propuestas que podrían contribuir significativamente a mejorar las condiciones de estos profesionales de la música en la región. Una de estas iniciativas es fortalecer la escena musical local y fomentar la participación activa en la cultura y las artes; esto se puede lograr a través de la implementación de políticas y programas de apoyo específicos para los artistas musicales. Estos proyectos podrían incluir la asignación de becas y subsidios para respaldar económicamente a los músicos, así como la creación de espacios dedicados para ensayos y presentaciones. Con respecto a nuevas investigaciones en vías futuras, valdría la pena prestar atención a la posibilidad de establecer planes de formación y capacitación que brinden a estos agentes creativos las herramientas necesarias para desarrollar sus habilidades y promover

su crecimiento profesional. De esta forma no solo se estaría mejorando la calidad de vida de los músicos, sino que también se estaría enriqueciendo el panorama cultural de Nuevo León.

Referencias Bibliográficas

- BERNAL GUERRERO, Antonio (2009). «El concepto de «Autorrealización» como identidad personal. Una revisión crítica». En: **Cuestiones Pedagógicas. Revista De Ciencias De La Educación**. Núm. 16. Pp. 11-23.
- BERTAUX, Daniel (2005). **Los relatos de vida.** Perspectiva etnoscociológica. Barcelona. Ediciones Bellaterra S.A.
- CEA D' ANCONA, María Ángeles (2012). **Fundamentos y aplicaciones en metodología cuantitativa.** Madrid. Editorial Síntesis, S.A.
- DATAMÉXICO (s.f.). “Músicos: Salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral”. Disponible en: <https://datamexico.org/es/profile/occupation/musicos#informalidad-evolucion>
- GUADARRAMA OLIVERA, Rocío (2019). **Vivir del arte. La condición social de los músicos profesionales en México.** Ciudad de México. Universidad Autónoma Metropolitana-Cuajimalpa.
- HEINZ, Walter R. (2003). “From Work Trajectories to Negotiated Careers”. En:

MORTIMER, J.T., SHANAHAN, M.J. (eds). **Handbook of the Life Course. Handbooks of Sociology and Social Research.** Boston, MA. Springer. Pp.185-204.

HORKHEIMER, Max y ADORNO, Theodor W. (1994). **Dialéctica de la Ilustración. Fragmentos filosóficos.** Madrid. Editorial Trotta.

HOWKINS, John (2001). **The Creative Economy: How People Make Money from Ideas.** London. Allen Lane.

LÓPEZ ROLDÁN, Pedro (1996). “La construcción de tipologías: metodología de análisis”. En: **Papers. Revista de Sociología.** Bellaterra (Barcelona), España. Vol. 48. Pp. 9-29.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (2010). “Políticas para la Creatividad: Guía para el desarrollo de las industrias culturales y creativas”. Buenos Aires. UNESCO.

RODGERS, Gerry y RODGERS, J. (1989). “Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe”. En: **International Institute for Labour Studies; Université libre de Bruxelles; Seminar On Precarious And Vulnerable Forms Of Work.** Geneva. ILO. Pp.1-16.

SÁNCHEZ DAZA, Germán, ROMERO AMADO, Jorge y REYES ÁLVAREZ, Juan (2019). “Los artistas y sus

condiciones de trabajo. Una aproximación a su situación en México”. En: **Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento.** León, Guanajuato. Vol. 7. No. 21.

SOLÍS, Patricio (2007). **Inequidad y movilidad social en Monterrey.** México. El Colegio de México.

STRAUSS, Anselm y CORBIN, Juliet (1998). **Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing grounded theory.** San Jose State University. San José. EE.UU. Sage Publications, Inc.



Síndrome de Burnout en los profesionales médico/as durante la pandemia del SARS-COVID-19 en Maracaibo-Venezuela

Juan Carlos Araujo Cuauro

Médico. Abogado. Especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Doctor en Ciencias Médicas. Profesor Titular de la Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6559-5370>.

Correo electrónico: jearaujoc_65@hotmail.com - j.araujo@sed.luz.edu.ve

Resumen

La enfermedad del SARS-COVID-19 provocó un clima generalizado de cautela e incertidumbre, particularmente entre los profesionales de la salud, debido a diversas causas como la rápida propagación de la COVID-19, la gravedad de los síntomas que provocaba en un segmento de personas infectadas, el desconocimiento de la enfermedad y las muertes entre los profesionales de la salud. El objetivo del presente trabajo es describir los factores asociados, influyentes entre el personal médico/a para determinar los niveles de prevalencia e intensidad del síndrome de burnout durante la pandemia del nuevo Coronavirus SARS-COVID-19. Se trata de una investigación aplicada, descriptiva, cuantitativa, no experimental, basada en el método inductivo, transversal, con una muestra de 200 médico/as profesionales que laboraban en centros médicos públicos y privados durante el año 2021, a quienes se les aplicó el inventario *Maslach Burnout Inventory* para valorar el síndrome de agotamiento frente al incremento de casos de COVID-19. Se realizó la revisión sistemática en las bases de datos PubMed, Scopus y Web of Science y se revisaron estudios descriptivos. En cuanto a los resultados, en la subescala de agotamiento emocional, 80% de los médico/as encuestados presentó el síndrome de burnout considerado severo, el personal médico es afectado, tanto a nivel global como en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización. Los hallazgos sugieren que el síndrome de desgaste profesional y el agotamiento físico se han acentuado aún más, teniendo una alta prevalencia de síntomas de burnout en los médico/as.

Palabras clave: SARS-CoV-2; pandemia; síndrome de desgaste profesional burnout; agotamiento emocional; médicos.

Recibido: 11-07-2022 Aceptado: 23-11-2022



Burnout syndrome in medical professionals during the SARS-COVID-19 pandemic in Maracaibo, Venezuela

Abstract

The SARS-COVID-19 disease caused a general climate of caution and uncertainty, particularly among health professionals, due to various causes such as the rapid spread of COVID-19, the severity of the symptoms it can cause in a segment of infected people, lack of knowledge of the disease and deaths among health professionals. The objective of this work is to describe the associated and influential factors among medical personnel to determine the levels of prevalence and intensity of burnout syndrome during the pandemic of the new Coronavirus SARS-COVID-19. This is an applied, descriptive, quantitative, non-experimental research, based on the inductive, transversal method, with a sample of 200 professional doctors who worked in public and private medical centers during the year 2021, to whom the Maslach Burnout Inventory to assess burnout syndrome in the face of the increase in COVID-19 cases. The systematic review was carried out in the PubMed, Scopus and Web of Science databases and descriptive studies were reviewed. Regarding the results, in the emotional exhaustion subscale, 80% of the doctors surveyed presented burnout syndrome considered severe; medical personnel are affected, both globally and in the emotional exhaustion and depersonalization subscales. The findings suggest that burnout syndrome and physical exhaustion have become even more accentuated, resulting in a high prevalence of burnout symptoms in doctors.

Keywords: SARS-CoV-2; pandemic; burnout syndrome; emotional exhaustion; physicians.

Introducción

El Coronavirus SARS-CoV-2, identificado inicialmente en China en diciembre de 2019, en la provincia de Hubei en Wuhan, produce un síndrome de insuficiencia respiratoria aguda severa (SARS), que la Organización Mundial de la Salud (OMS) denominó enfermedad COVID-19, la cual fue declarada por esta misma organización como pandemia mundial en marzo del 2020 debido a su rápido mecanismo de

transmisión y contagio, así como su difícil control epidemiológico (más de 130.000 casos en 125 naciones), lo que escenificó una incómoda y apremiante obligación para los sistemas médico-sanitarios del mundo y el sistema venezolano no fue la excepción (Cheng y Shan, 2019; Singhal, 2020).

El personal médico/a se constituyó en la primera línea al frente de la batalla contra la pandemia de SARS-COVID-19, sin los debidos equipos de

bioseguridad personal, por lo tanto los médico/as venezolanos en las instituciones hospitalarias de la red pública como de la privada, estaban sometidos y expuestos a condiciones que potencialmente podían mermar su salud mental e inclusive su salud física (Sutta-Huaman, et al., 2021).

Este fenómeno es debido a múltiples causas como: a) La continua preocupación por contagiar la infección de este nuevo coronavirus entre sus seres allegados y debido al incremento de los casos, lo que se manifestaba en una mayor carga horaria producto de la desbordada demanda médica asistencial; b) La exposición a ambientes de trabajo abundantes en factores estresantes (infraestructura inadecuada); c) La carencia de equipos de bioseguridad personal; d) La falta de insumos y suministros médico-quirúrgicos; e) Servicio de electricidad y agua potable inconstantes, entre otros. Todo esto sumado al aumento de la carga laboral contribuyen al manejo inadecuado del estrés crónico, lo que se conoce como síndrome de desgaste profesional o síndrome de burnout.

Este es un síndrome relativamente común, fue conceptualizado por Freudenberger a mediados de la década de los setenta del siglo del siglo XX, pero no fue hasta el inicio de la década de los ochenta que Maslach y Jackson, introdujeron este concepto con la creación del Maslach Burnout Inventory (MBI).

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de

encontrarse agotado (Clasificación Internacional de Enfermedades, 2019).

Por su carácter tridimensional, el burnout tiene tres elementos que afectan la parte personal (agotamiento o cansancio emocional: sensación de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, el individuo se percibe que no puede dar más a nivel afectivo), en lo social (cinismo o despersonalización: actitud distante, fría y sentimientos negativos ante el trabajo, las personas objeto del mismo, así como los compañeros/as de trabajo) y finalmente, en la parte profesional (ineficacia profesional: sensación de inefficacia, de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo) (El-Hage et al., 2020).

El Síndrome de Burnout es un proceso, en el que se han podido establecer cuatro estadios de evolución de la enfermedad, aunque éstos no siempre están bien definidos: 1) Forma leve: los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espalda, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo; 2) Forma moderada: aparece el insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la automedicación; 3) Forma grave: mayor ausentismo, aversión por la tarea, cinismo, abuso de alcohol y psicofármacos; y 4) Forma extrema: aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

Es por ello que la OMS (2019a) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) han definido al burnout como un riesgo psicosocial producto de las interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo y otras condiciones ambientales y

organizativas, por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores, por el otro.

Estas instituciones han considerado que los factores psicosociales son determinantes para padecer enfermedades de tipo profesional y es así como llegan a definirse como aquellas condiciones latentes para el desarrollo en un ambiente laboral poco acorde al trabajo. El índice de las enfermedades ligadas al trabajo se ha transformado desde hace aproximadamente una década, de ahí que, las diferentes investigaciones están dirigidas a la aplicación correctiva y desempeño de salud para así lograr sus objetivos que es disminuir la probabilidad de enfermedades y mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Los problemas de estrés laboral son consecuencia de una serie de factores como lo son la sobrecarga de trabajo, turnos hasta altas horas de la noche, esfuerzo físico, entre otros (OMS, 2020).

La llegada de la pandemia del Coronavirus SARS-COVID-19 generó una inmensa conmoción en el sistema médico sanitario venezolano y en los profesionales de la medicina (médico/as) que laboran en él. Esta nueva situación ocasionó alteraciones contextuales que han permitido empeorar posturas ya predecesoras, colaborando a la acentuación de la fatiga física y mental, de la ansiedad, del estrés y del agotamiento de los profesionales médico/as (Raudenská et al., 2020).

Es por ello que el objetivo de la investigación es describir los factores asociados, influyentes entre el personal médico/a de centros de salud públicos y

privados de Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela, para determinar los niveles de prevalencia e intensidad del síndrome de burnout durante la pandemia del Coronavirus SARS-COVID-19.

1. SARS-COVID-19 y Burnout. Agotamiento del médico implicaciones para la salud física y mental

La pandemia del Coronavirus SARS-COVID-19, planteó serios problemas de salud pública en todo el planeta, lo que dio inicio a una necesaria reorganización de los servicios médicos asistenciales. En este contexto, el síndrome de burnout y el agotamiento físico se han acentuado aún más. Ya que los médico/as de atención en primera línea, enfrentaron un riesgo sustancialmente mayor de infección y muerte, debido a la excesiva exposición al virus SARS-CoV-2 en los pacientes atendidos con sospecha de infección o la enfermedad de la COVID-19.

Aun cuando la literatura sobre los efectos psicológicas entre los médico/as de atención en primera línea prospera y progresá, comprender y entender la carga psicológica es singularmente trascendental, ya que su exposición al virus del SARS-COVID-19 los hace principal y especialmente de alto riesgo (Shaukat y Razzak, 2020).

El agotamiento de los médico/as y otras formas de angustia laboral son unas preocupaciones fundamentales en la medicina moderna del siglo XXI, especialmente durante esta pandemia, debido a las implicaciones que pueda

tener para la salud física y mental. El agotamiento se ha vinculado con cambios que aminoran la noción de control de un médico/a sobre su propia práctica profesional, debilitan las relaciones con pacientes y colegas, impiden la integración a la vida laboral y dan como resultado un estrés descontrolado (Arnsten y Shanafelt, 2021).

En el contexto del trabajo de los médico/as que ayudan a la fatiga y el agotamiento se encuentran: 1) Las largas horas de trabajo; 2) La necesidad de asistir temprano a su labor; 3) El tiempo libre limitado que impide el desarrollo de los comportamientos protectores como el ejercicio, el sueño y el equilibrio entre el trabajo y la vida; 4) Las cargas de trabajo insoportable dan como resultado un desgaste y deterioro de los márgenes entre el trabajo, el hogar, la familia e interrumpen las actividades docentes de especialización.

El tiempo que transcurre en el sitio del trabajo es por sí solo angustiante y estresante debido a una serie de limitaciones de tiempo, de infraestructura, de insumos, de la propia naturaleza urgente de las labores, de pensar y creer nunca haber hecho lo suficiente. El médico/a siente y percibe que no está brindando una buena atención, la naturaleza exigente del trabajo también hace que sea un desafío para los médico/as sobre todo los residentes, dedicarse al autocuidado por lo que es sumamente fácil quedar atrapado en el flujo de trabajo e ignorar sus propios sentimientos y necesidades básicas (Ironside et al., 2019).

También, debe tenerse en cuenta la necesidad de los médico/as de adquirir equipo de protección personal (EPP)

con su propio dinero, así como el acoso de las familias de los pacientes infectados por COVID-19. La infección o muerte por COVID-19 entre colegas o familiares mostró una asociación significativa en el sexo femenino con mayor agotamiento emocional. Mientras que en el sexo masculino fue predictor de despersonalización, pero, ambos grupos mostraron un rendimiento personal reducido, respectivamente, que se reconoce como síndrome de agotamiento o burnout (OMS, 2021).

Entonces la pregunta es ¿A qué se denomina **estrés**? es una expresión empleada para designar al estado de activación biológica anti homeostática que se ocasiona en el momento que el individuo falla en sus intenciones de ajustarse al pedido de su entorno cercano.

Esta activación biológica puede asociarse con emociones desagradables como la tristeza, la ansiedad, la irritación, entre otras., y a las alteraciones y/o modificaciones fisiológicas de los subsistemas adaptativos como la activación autonómica y neuroendocrina e inhibición inmunitaria y conductual, que disminuyen las capacidades para mantener la homeostasis ante la interacción con el medio.

Por ello, el estrés es un estado biológico complejo que resulta del proceso cerebral de la interacción del individuo con el entorno, que es propio de cada ser humano y que se manifiesta asimismo como un estímulo amenazador (Valdés, 2016).

Para la OIT (2016), el estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las

exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. ¿Qué es el estrés relacionado con el trabajo?, está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Asimismo, se puede definir el “estrés laboral” como la respuesta que se genera cuando las demandas y las presiones laborales no se corresponden con los conocimientos y habilidades del trabajador, y estas superan su capacidad para afrontarlo. Todos los trabajadores experimentan presión en el trabajo, pero es en la medida que el sujeto percibe que las demandas rebasan sus recursos para afrontarlas, cuando puede sobrevenir el estrés laboral y el riesgo de burnout (Navinés, et al. 2016).

Hasta el presente, el síndrome de burnout se ha diagnosticado clínicamente mediante la escala de burnout de Maslach (MBI) que evalúa las tres dimensiones principales del síndrome: i) Cansancio emocional, hace referencia a la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo; ii) Despersonalización, valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento respecto a las personas que atienden; y iii) Realización personal, evalúa los sentimientos de

autoeficacia y realización en el trabajo (Maslach y Jackson, 1986).

A pesar de la tridimensionalidad de todos estos componentes, pueden aparecer de forma insidiosa, cíclica y pueden repetirse a lo largo del tiempo, de manera que una persona puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o en otro trabajo.

La repercusión en la calidad de vida de quienes lo padecen en todos los aspectos, disminuye su rendimiento laboral, aumenta el ausentismo, la posibilidad de consumo de sustancias tóxicas, altera las relaciones interpersonales y pone en riesgo la seguridad del paciente.

Es preocupante como este síndrome puede comprometer la calidad de vida, de trabajo, de estudios, de los médico/as, el personal de salud con el que se trabaja y los estudiantes en su formación, así como la asistencia que se brinda o presta (Castel, 2021; Rodrígues et al., 2018).

Para nadie es un secreto que todos los trabajadores experimentan en algún momento presión en su actividad laboral sobre todo los trabajadores de la salud como los médico/as, pero es cuando el individuo observa que las demandas exceden de sus tácticas para enfrentarlas, cuando puede presentarse el estrés laboral y el riesgo de burnout.

La situación de la coronacrisis por el SARS-COVID-19 generó un alto grado de inseguridad, dudas e inquietud provocando una sensación relevante en la salud mental de los profesionales de la salud, especialmente en los que laboran en la primera línea o que han estado sometidos a una intimidación extrema, constante e incesante,

induciendo a la fatiga física, estrés emocional, estigmatización e insomnio. Sin embargo, esto no es nuevo, antes de la aparición de la pandemia por el nuevo coronavirus, ya la profesión médica se consideraba como altamente estresante (Danet, 2021; Arnsten y Shanafelt, 2021).

Aunado a lo antes descrito también se deben tener en cuenta las voces de reclamo de la sociedad hacia la calidad y efectividad de lo que se elige realizar; la posibilidad de una amenaza, de un hecho de violencia verbal o física o de una demanda legal, están siempre implícitas y los dispositivos de adecuación se debilitan, desgastan o se agotan con el paso del tiempo, ahí es cuando se hacen evidentes todos los signos y síntomas a nivel físico, psicológico o social que caracterizan al burnout.

Es por ello que este síndrome de desgaste profesional, agotamiento profesional o burnout es considerado como una respuesta al estrés laboral que se manifiesta cuando fallan o fracasan las tácticas que todos ponen en juego frente a factores estresantes en el trabajo que son mantenidos en el tiempo.

Aunque este no es una enfermedad en sí misma, se reconoce como el dispositivo detonante de otros problemas de salud física y mental más complicados y peligrosos. Cuando un individuo muestra, exterioriza y exhibe el síndrome de desgaste profesional, puede experimentar agotamiento todos los días, detentar una conducta cínica, encontrarse desanimado, descontento e insatisfecho con su entorno laboral. Pero también puede estar asociado con sintomatología física tales como

cefaleas, náuseas, insomnio, taquicardia, tensión arterial alta, entre otros. Es importante reconocer tempranamente el síndrome de desgaste.

En cuanto a la valoración de las puntuaciones, las altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el grado del síndrome de burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Estos ítems pueden orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor (Ver Tabla 1).

En otro orden de ideas la Asociación Americana de Psiquiatría, en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5, 2013 por sus siglas en inglés), en su clasificación de las enfermedades mentales, no recoge el síndrome de burnout como enfermedad específica, quedando incluido en otros problemas que pueden ser objeto de atención clínica, en este caso relacionado con el trabajo. Sin embargo, en el 2019 la OMS ha procedido al reconocimiento oficial del burnout como un fenómeno laboral. En la clasificación la OMS se sigue reconociendo en el burnout estas tres dimensiones: i) Sentimientos de falta de energía o agotamiento. Sentirse con constantemente con cansancio, incluso al iniciar el día; ii) Aumento de la distancia mental con respecto al trabajo Es decir, no sentir compromiso con las propias actividades ni con las de las

Tabla 1
Valores de referencia para síndrome de Burnout

SUBESCALA	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DEPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Fuente: Manual Maslach Burnout Inventory, 1986.

demás personas; y iii) Sensación de ineeficacia y falta de realización. Tras la ratificación de la undécima revisión de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), cuya entrada en vigor se ha fijado para el pasado mes de enero del 2022, la CIE define el universo de enfermedades, trastornos, lesiones y otros problemas de salud conexos, es el estándar internacional de clasificación diagnóstica que sirve para notificar enfermedades y afecciones con cualquier fin clínico o de investigación y constituye la base para seguir la evolución de la salud y obtener estadísticas mundiales (OMS, 2019a).

Este síndrome de desgaste está vinculado concretamente con el inicio y curso de la pandemia, ya que entre los

factores identificados que pueden influir en la salud intelectual y mental de los profesionales médicos en Venezuela se encuentran: 1) Los recursos limitados en los hospitales, la falta de insumos y suministros médico-quirúrgicos, servicio de electricidad y agua potable, ventiladores y camas en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI); 2) La exposición al Coronavirus como amenaza sobreañadida por carencia y/o ausencia de los equipos de bioseguridad personal; 3) Turnos de guardia más largos; 4) La suspensión de los turnos de descanso y los patrones del sueño; 5) La pérdida de la armonía entre la vida laboral y la vida personal; 6) La presencia y existencia de mayores dudas con relación hacia las obligaciones y/o responsabilidad con el

paciente frente al miedo o al temor a la contaminación con el virus de los miembros de la familia o allegados; 7) El descuido y/o el desinterés hacia las necesidades personales y familiares por la excesiva carga de trabajo; 8) Las cuestiones como presión psicológica, carga laboral, mediatisación, aspectos judiciales, nuevos roles, discriminación y agresiones; 9) La estigmatización y la violencia contra el personal médico/a en los centros hospitalarios; y 10) La falta de comunicación e información actualizada, precisa y ecuánime sobre este nuevo coronavirus (Burki, 2020).

Pero también hay que considerar el modelo de desempeño-remuneración en el trabajo, el infortunio de exteriorizar estrés y las alteraciones psicosomáticas que se provocan cuando el esfuerzo no está compensado con el salario, la consideración, el ascenso profesional o la protección en el trabajo como suele suceder en el personal médico venezolano, tanto de la red pública como privada de las instituciones prestadoras del servicio de salud (Fernández, 2018).

2. Materiales y Métodos

2.1 Tipo de investigación

Esta investigación consiste en un estudio no experimental, descriptivo y transversal. El universo poblacional estuvo constituido por 200 médico/as a través de una convocatoria mediante una encuesta en línea por el correo electrónico y la red social *WhatsApp*, en la que se invitó a participar a médicos/as, adscritos a los

establecimientos del Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS), Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y otros establecimientos de salud pertenecientes a la red privada de salud, del Municipio Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela.

2.2 Recolección de los datos

Se aplicó el cuestionario-test *Maslach Burnout Inventory Human Services Survey* (MBI-HSS), constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo, cuyo objetivo es determinar la presencia del síndrome de desgaste, agotamiento o burnout. Se aplicó este test para evaluar si durante la pandemia SARS-CoV-2, esta se comportó como un agravante o detonante para el síndrome de burnout en los médicos frente al incremento de los casos de COVID-19.

El MBI es una encuesta. Los 22 ítems son evaluados mediante una escala tipo Likert, que se califican de 1 (nunca) a 6 (siempre), lo que permite determinar la frecuencia con la que la persona encuestada presenta cada una de las situaciones propuestas.

Se sospecha que existe desgaste profesional cuando se obtiene un resultado igual o superior a 27 puntos en la dimensión de agotamiento emocional, además de una de las siguientes dos situaciones: un valor mayor o igual a 10 puntos en la despersonalización y/o un valor menor o igual a 33 puntos para la realización personal.

Para determinar posibles factores de predicción del síndrome de burnout se introdujeron las siguientes variables: sexo, rol profesional, titularidad pública vs. privada del centro de trabajo, así como confianza en el manejo de las propias emociones y confianza en el manejo de las emociones de los pacientes. De todas estas variables, solo dos fueron significativas. El escenario de la pandemia SARS-COVID-19 agregó complejidad a la labor del profesional médico y, tal vez, otras variables diferentes a las acá reseñadas.

2.3 Selección de los participantes

Se incluyeron médico/as de ambos sexos y de diferentes edades que laboraran en instituciones médico asistenciales tanto de la red pública como privada donde se atendieran pacientes con la infección por el Coronavirus SARS-COVID-19, en la ciudad de Maracaibo.

Se consideraron los médico/as de planta, residentes de las áreas clínicas, quirúrgicas que aceptaron después de haber leído el consentimiento informado. Como criterio de exclusión se consideró aquellos médico/as, que no atendían casos COVID-19 de manera presencial o los que atendían a los pacientes vía telefónica, asimismo aquellos que no respondieron a los cuestionarios en forma total o parcial.

De los 200 médico/as invitados a completar el cuestionario-test *Maslach Burnout Inventory Human Services Survey* (MBI-HSS), suministrado, para

la investigación, solo 187 aceptaron participar de forma voluntaria vía *online* y completaron el cuestionario, así como la aceptación digital y firma electrónica del consentimiento informado.

Al inicio de la aplicación del instrumento se especificaron también las implicaciones, y el propósito de los datos suministrados, los cuales se utilizaron de forma totalmente anónima y exclusivamente para fines de la investigación.

2.4 Consideraciones éticas

Debido a que se involucran aspectos bioéticos con sus principios, la investigación se llevó a cabo atenta a los reparos ético-morales, e igualmente bajo el enfoque de las normativas vigentes de las buenas prácticas clínicas, normativa que está diseñada para preparar al personal de investigación en la realización de ensayos clínicos con participantes humanos (Good Clinical Practices-GCP-, por sus siglas en inglés), basadas en requisitos de las, disposiciones regulatorias y adhesión a principios éticos con origen en la Declaración de Helsinki, promulgada por la Asociación Médica Mundial como un cuerpo de principios éticos que deben guiar a la comunidad médica y otras personas que se dedican a la experimentación con seres humanos y de la ley *habeas data*, que es el derecho que tiene toda persona de conocer, actualizar y rectificar la información que se haya recogido sobre ella en archivos y bancos de datos de naturaleza pública o privada.

2.5 Delimitación de la investigación

La investigación se ejecutó en el período comprendido entre enero y diciembre del 2021.

2.6 Análisis estadístico

Los datos de la encuesta se expresaron como valores absolutos del análisis de las variables cuantitativas, se describen en porcentajes y se presentan en gráficos para su mejor compresión, visualización y poder focalizar las diferencias. Los datos recolectados fueron confrontados con los datos obtenidos en otras investigaciones similares.

3. Resultados

Sobre un total de 200 médico/as encuestados, 187 (93,5%), respondieron al cuestionario de *Maslach Burnout Inventory Human Services Survey* (MBI-HSS). Según perfil socio demográfico, el sexo femenino predominó con 120 (64,1%). La edad promedio fue de 40,4 ± 10,8 años, con un rango de 23 a 60 años, 157 (83,9%) eran médico/as residentes y 43 (22,9%) eran especialistas, de estos, 100 (53,4%) laboraban en la red pública de hospitales del municipio Maracaibo, y 87 (46,5%) en la red de clínicas privadas (Ver Tabla 2).

Tabla 2
Datos demográficos

EDAD	24-39 años:	100 (53,4 %)
	40-44 años:	60 (32,0 %)
	44-50 años:	27 (14,4%)
SEXO		
FEMENINO	120	(64,1%)
MASCULINO	67	(35,8%)
INSTITUCIONES DE SALUD PUBLICA		
INSTITUCIONES DE SALUD PRIVADA	100	(53,4%)
MÉDICO/AS RESIDENTES	87	(46,5%)
MÉDICO/AS ESPECIALISTAS	157	(78,5%)
	43	(21,5%)

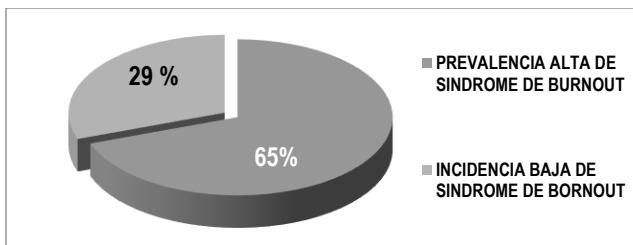
Fuente: Elaboración propia, 2022.

Un total de 187 (93,5%) médicos encuestados respondieron el cuestionario de Maslach. La

prevalencia alta de burnout fue del 65,0 % de los encuestados (Ver Figura 1).

Figura 1

Distribución por porcentaje según la prevalencia del burnout (n=187)



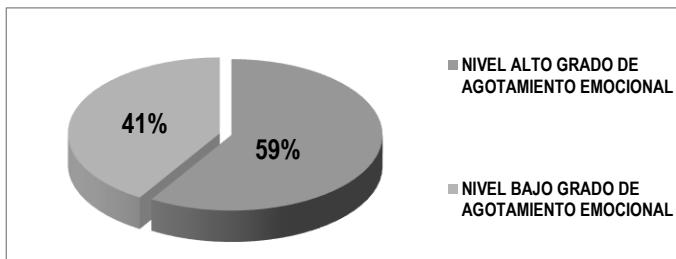
Fuente: Elaboración propia, 2022.

Desglosado por las dimensiones que conforman el cuestionario; la dimensión o subescala de agotamiento emocional, que valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, consta de

nueve ítems y su puntuación máxima 54. En la investigación se observó en el análisis del puntaje un alto grado de agotamiento emocional en el 58,8% (110 médico/as) y bajo grado en el 41,1% (77 médico/as). (Figura. 2).

Figura 2

Distribución por porcentaje según dimensión o subescala de agotamiento emocional (n=187)

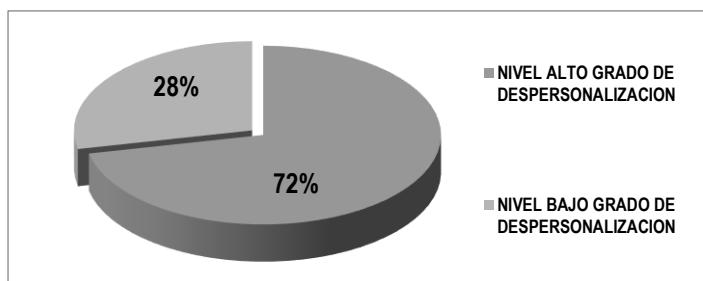


Fuente: Elaboración propia, 2022.

Al evaluar el puntaje de la dimensión o subescala despersonalización, que valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, formada por cinco ítems con una puntuación

máxima 30, el 71,6% (134 médico/as) presentó un nivel alto de despersonalización mientras el 28,3% (53 médico/as) presentó un nivel bajo (Figura. 3).

Figura 3
Distribución por porcentaje según dimensión o subescala
despersonalización (n=187)



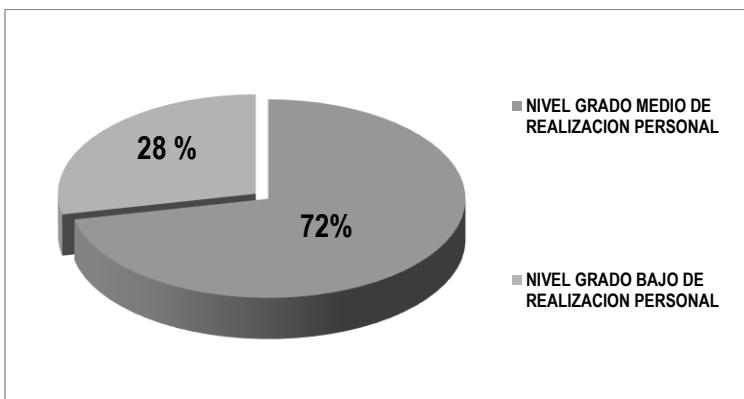
Fuente: Elaboración propia, 2022.

En la dimensión o subescala de realización personal, que evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo, compuesta de ocho ítems con una puntuación máxima de 48, el puntaje obtenido corresponde con un grado medio de realización personal. El 71,6% (134 médico/as) presentó grado bajo, mientras que el 28,3% (53 médico/as) presentó un grado medio de realización personal.

Se muestra interesante e incluso curioso el grado medio que se obtuvo en la dimensión o subescala de realización personal dadas las caóticas y duras

condiciones en las que tienen que laborar los médico/as encuestados. Una posible explicación para dicho resultado puede ser que los residentes venezolanos hasta ahora entienden que la calidad de su trabajo se ve forzosamente menguada por la escasez de insumos médicos quirúrgicos primordiales, aunada a dificultades de equipamiento e infraestructura hospitalarias, por lo que no tienden, a hacer cuestionamientos negativos de sí mismos o de sus competencias y se conforman con el poco éxito y la satisfacción que obtienen en estas difíciles circunstancias (Figura. 4).

Figura 4
Distribución por porcentaje según realización personal (n=187)



Fuente: Elaboración propia, 2022.

El nivel de agotamiento emocional alto se observó mayormente en los médico/as más jóvenes (residentes), quienes debían atender pacientes con infección sospechosa o definitiva de SARS-COVID-19, tener síntomas transitorios similares a SARS-COVID-19 y trabajar en turnos de guardia de veinticuatro horas, sin equipos de bioseguridad personal adecuados y en ambientes hospitalarios caóticos.

Dentro de las causas más frecuentes de estrés en el grupo con síndrome de desgaste cabe destacar: condiciones y medio ambiente de trabajo demasiado anárquico que agota 177 (94,6%), falta de control y excesivo riesgo por falta de implementos de bioseguridad personal

en el medio ambiente de trabajo 174 (93,0%). La falta de insumos médicos (camas de UCI, ventiladores, medicamentos, entre otros), 169 (90,3%). La presencia y existencia de mayores dudas con relación hacia las obligaciones y/o responsabilidad con el paciente frente al miedo o al temor a la exposición del virus hacia los miembros de la familia o allegados 180 (96,2%). Las cuestiones como presión psicológica, carga laboral, mediatisación, aspectos judiciales, nuevos roles, discriminación y agresiones 183 (90,3%). La pérdida de la armonía entre la vida laboral y la vida personal 185 (98,9%).

Tabla 3
Distribución por porcentaje según factores más frecuentes de estrés

CAUSAS MÁS FRECUENTES DE ESTRÉS	No	%
Condiciones y medio ambiente de trabajo caótico	177	94,6
Riesgo por falta de implementos de bioseguridad personal	174	93,0
Falta de insumos médicos, electricidad, agua	169	90,3
Obligaciones y/o responsabilidad con el paciente	180	96,2
Presión psicológica, carga laboral, mediatización, aspectos judiciales	183	90,3
Perdida de la armonía entre la vida laboral y la vida personal	185	98,9

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Comparando la presente investigación con el estudio realizado por Patiño y Rubio en 2020, sobre el Burnout y su relación con la crisis sanitaria en Venezuela, se pueden encontrar estas mismas causas, las alarmantes cifras de desabastecimiento reportadas, tanto de insumos como de electricidad. En cuanto a insumos médicos básicos, el 91,4% de los encuestados reportó un desabastecimiento de estos entre “todos los días” y “varias veces a la semana”. Relacionado a fallas en el servicio eléctrico, 40,2% reporta que experimentan fallas en el servicio

eléctrico entre “una vez a la semana”, “varias veces a la semana” y “todos los días” en los últimos 12 meses. El 32,9% afirmó que ha experimentado “una vez al mes o menos” la muerte evitable de pacientes por el desabastecimiento eléctrico en ese periodo. Las cifras de este reporte proporcionan una idea del deterioro progresivo del bienestar laboral en los profesionales médico/as en Venezuela, principalmente en los que están iniciándose en el campo profesional de la medicina.

4. Discusión

La epidemia de Coronavirus SARS-COVID-19. se propagó por todo el mundo desde principios de 2020, aumentando la carga de trabajo de los profesionales médico/as y los niveles de estrés físico y emocional.

Se demostró en nuestra investigación una prevalencia de un nivel alto o severo de burnout en el 60,0% de los médico/as de diferentes instituciones prestadoras de salud, públicas y privadas del municipio Maracaibo-Estado Zulia, Venezuela. En cuanto a sus diferentes dimensiones o subescalas, un 55,0% de los médico/as demostraron un alto grado de agotamiento emocional, un 67,1% un alto grado de despersonalización y un 27% un bajo grado de realización personal.

Como es sabido, los médico/as residentes que se encuentran en la primera línea de acción en la atención hospitalaria, se enfrentan a un estrés cada vez mayor debido a la gran carga de trabajo, al dolor de perder pacientes y colegas, junto con la disponibilidad insuficiente de recursos (por ejemplo, equipos de protección personal) o falta de capacitación en protocolos de protección. En consecuencia, están más expuestos a factores de riesgo, siendo los más frecuentes los de tipo psicosocial, donde se incluye el síndrome de burnout por la exposición y diversificación de sus actividades como personal de salud y del entorno jurídico (riesgos de demandas judiciales), socio-económico (bajos salarios y beneficios contractuales), las repercusiones laborales (pérdida del empleo) y repercusiones académicas

(pérdida del posgrado) (Oprisan, et al, 2022).

Esto está intrínsecamente relacionado con el miedo a infectarse, que puede ser un camino directo hacia el agotamiento psicofísico y los trastornos de salud mental. Pero el problema no se limitó solo a quienes con la pandemia estaban en la primera línea. Algunos médico/as se vieron expuestos a la suspensión de la actividad profesional porque pertenecen a grupos de infección de alto riesgo.

Cabe indicar que en los encuestados con síndrome de desgaste existe una percepción muy elevada del ambiente laboral como “caótico, agotador y demasiado peligroso”, por los niveles de violencia que se viven en la sociedad venezolana y con esta pandemia se ha visibilizado la estigmatización y la violencia contra el personal médico/a, lo que ha desencadenado un nuevo tipo de patología social, etiológica, el “síndrome del médico agraviado”.

Asimismo, las condiciones en que desarrollan la actividad médico-asistencial, hacen que esta no cumpla con las expectativas de los médico/as e incluso llega a producirles sensaciones de “fastidio, indiferencia o desinterés” y deseo de cambiar su relación de trabajo, lo que marca la tendencia de la aparición de otro síndrome como lo es el “síndrome de Boreout” (caracterizado por las alteraciones psicológicas que produce en el ser humano hasta el punto de fingir que hace algo cuando en las ocho horas diarias de trabajo, no tiene nada que hacer). Con el tiempo, todo esto puede traducirse en un aumento del agotamiento emocional y

despersonalización del médico/a, así lo expresaron en sus respuestas los médico/as encuestados en nuestra investigación, que informaron una prevalencia del 60% del síndrome de desgaste profesional (Ashton-James, et al., 2021).

Estos resultados son contrastables con los del estudio de Patiño y Rubio, realizado en 2020 al que antes se hizo referencia. En el mismo, la muestra estuvo constituida por 82 médicos residentes del postgrado de medicina interna de diferentes regiones del país. Entre los encuestados predominó el sexo femenino conformando el 59,8% de la muestra (49 mujeres) y, de toda la muestra, el 89% (73) se encontraba en el rango de edad entre 25 y 34 años. En nuestra investigación hubo predominio del sexo femenino con 120 (64,1%). La edad promedio fue de $40,4 \pm 10,8$ años, con un rango de 23 a 60 años.

Se demostró una prevalencia de grado alto de burnout del 20,7% en los residentes de medicina interna de diferentes hospitales de Venezuela. En cuanto a sus diferentes dimensiones, un 81,7% de los médicos residentes demostraron un alto grado de agotamiento emocional, un 67,1% un alto grado de despersonalización y un 39% un bajo grado de realización personal. Asimismo, en una revisión sistemática realizada por Rotenstein et al., en 2018 se informó una prevalencia del 67% del síndrome de desgaste profesional entre los médicos. Esto demuestra que la población médica tiene, en condiciones basales, una prevalencia elevada de estrés, de síndrome de desgaste profesional.

En el presente estudio se pudo también observar que los médico/as

residentes están más expuestos al burnout, la ansiedad y la depresión en comparación con los médico/as especialistas de planta y con aquellos que se desempeñan en posiciones de liderazgo (directores, coordinadores o jefes de servicios). Es bien sabido que los médico/as residentes tienen jornadas laborales más extensas con demandas muy altas y, a menudo, están sujetos a una sobrecarga de trabajo y de presión, debido a su dualidad asistencial y docente (posgrados) y representan la primera línea de batalla contra el SARS-COVID-19 en nuestras instituciones hospitalarias.

Hay que tener en cuenta, que el periodo de formación de la especialidad implica un nivel de ocupación general y desafíos a nuevas situaciones que para la mayoría de los médico/as resulta ser muy apasionante y beneficioso. No obstante, para otros puede suponer mayor estrés, que al dilatarse en el tiempo de su duración no posibilite la apropiada y oportuna adecuación y coincida en un cuadro de agotamiento psicobiológico o burnout. Por otra parte, en una revisión realizada por Appiani et al., en 2021, en un total de 440 médicos encuestados, 302 (68,63 %) respondieron el cuestionario de Maslach. La prevalencia del burnout fue del 73,5 % y los médicos que obtuvieron un puntaje positivo eran significativamente más jóvenes que los que no puntuaban para esta patología.

Verougstraete y Hachimi en 2020, hicieron una revisión de un total de once estudios elegibles. De estos, 7 y 4 se realizaron, respectivamente, entre médicos de urgencias y residentes de urgencias. La prevalencia de burnout varía entre el 25,4 y el 71,4% y entre el

55,6% y el 77,9% en médicos de urgencias y residentes de urgencias, respectivamente. En el 82% de los estudios se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) para estimar esta prevalencia, mientras que el 18% utilizó otros métodos. Los factores desencadenantes del desarrollo de burnout en médicos de urgencias y residentes son plurales y diversos.

En la investigación llevada a cabo por Abdelhafiz et al., en 2020, en 220 médicos que participaron en el estudio, la frecuencia de burnout entre el grupo de investigación fue de 36,36%. La posibilidad de desarrollo de burnout aumentó dos veces con la necesidad de comprar equipo de protección personal (EPP) con el propio dinero de los participantes, con el acoso de las familias de los pacientes, y fue menos probable que se desarrollara en médicos con mayor edad. Mientras que el género masculino fue predictor de despersonalización, el género femenino mostró una asociación significativa con mayor agotamiento emocional. La infección o muerte por SARS-COVID-19 entre colegas o familiares mostró una asociación significativa con agotamiento emocional elevado y un rendimiento personal reducido, respectivamente. Muy parecido a lo reportado por los encuestados en nuestra investigación.

En el escenario actual generado por la pandemia del Coronavirus SARS-COVID-19 hay que seguir exaltando aún más la necesidad y la trascendencia de sopesar los problemas, impedimentos e inconvenientes a los que se tienen que enfrentar los profesionales de la salud en Venezuela. En el índice de 2019 sobre seguridad sanitaria global

(*GSH Index*) se posicionaba al país entre los menos preparados para tener una rápida respuesta y mitigar una epidemia o pandemia (posición 180 de 195) y de los menos equipados y robustos para tratar a pacientes y proteger a los profesionales de la salud (posición 141 de 195).

Sin duda alguna, la pandemia de SARS-COVID-19 en Venezuela tuvo un enorme impacto negativo sobre el personal médico/a, no solo a nivel de su salud física sino también a nivel psicológico. Por lo tanto, se vuelve necesario e insistente seguir haciendo investigaciones que evalúen a todos los profesionales de la salud en el país, con respecto al síndrome de desgaste profesional o burnout en postpandemia SARS-COVID-19 (Patiño y Rubio, 2020).

Conclusiones

La pandemia del SARS-COVID-19 agregó nuevos problemas de salud pública en todo el mundo y ha exacerbado problemas ya existentes dentro de los sistemas de salud del Municipio Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela, generalmente sobrecargado de deficiencias y diversos inconvenientes, factores que incrementan el desarrollo hacia la prevalencia y evidencian así el síndrome de desgaste profesional o burnout en los médico/as, sufrido durante las jornadas laborales extenuantes y dilemas éticos que impactaron en su salud mental.

Antes de esta pandemia, el auge y la visibilización de este síndrome se había sospechado en la mayoría de los

servicios hospitalarios en Venezuela, sobre todo en los hospitales de la red pública, pero durante la pandemia algunos hospitales fueron denominados “Centinelas” por el gobierno nacional para atender los casos de COVID-19, lo que tuvo como consecuencia altos niveles de estrés y el incremento constante de la carga laboral en condiciones caóticas, pues la pandemia por el SARS-COVID-19 exacerbó una situación problema ya existente dentro de un sistema de salud generalmente saturado, incrementando así la prevalencia del síndrome de burnout.

A largo plazo, se deben evaluar los factores de riesgo de salud mental entre los profesionales de la medicina que enfrentaron la pandemia del SARS-COVID-19, y diariamente encaran dificilísimas condiciones de trabajo. Reportar información como esta es esencial para planificar futuras estrategias de prevención, ya que las consecuencias del problema abordado en este estudio sobre el desgaste profesional o burnout, no se limitan ni influyen solo en la salud ocupacional de los médico/as, sino que también disminuyen la calidad de la atención brindada y el bienestar de los pacientes.

Finalmente, los hallazgos sugieren en este contexto, que el síndrome de desgaste profesional y el agotamiento físico se han acentuado aún más, tienen una alta prevalencia de síntomas de burnout los médico/as, lo que justifica la atención e implementación de medidas de intervención y el cambio de políticas para mejorar sus condiciones de trabajo y la calidad general de la atención médica.

Referencias Bibliográficas

ARNSTEN, A., y SHANAFELT, T. (2021). “Physician Distress and Burnout: The Neurobiological Perspective”. En: **Mayo Clinic proceedings**. Vol. 96, No. 3. Pp. 763–769. Doi:

<https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2020.01.027>. Fecha de consulta: 10/04/2021.

ABDELHAFIZ AS, Ali, A., ZIADY, HH., MAALY, AM., ALORABI, M., y SULTAN, EA. (2020). “Prevalence, Associated Factors, and Consequences of Burnout Among Egyptian Physicians During COVID-19 Pandemic”. En: **Frontiers in Public Health**. Vol. 8. Doi:

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.590190>. Fecha de consulta: 06/06/2021.

APPIANI, Francisco, RODRÍGUEZ CAIROLIA, Federico, SAROTTO, Luis, YARYOUR, Claudio, BASILEA, María y DUARTEA, Juan (2021). “Prevalencia de estrés, síndrome de desgaste profesional, ansiedad y depresión en médicos de un hospital universitario durante la pandemia de COVID-19”. En: **Arch Argent Pediatr.** Vol. 119, No. 5. Pp. 317-324. Doi: <http://dx.doi.org/10.5546/aap.2021.317>. Fecha de consulta: 06/06/2021.

ASHTON-JAMES, C., MCNEILAGE, A., AVERY, N., ROBSON, L., COSTA, D. (2021). “Prevalence and predictors of burnout symptoms in multidisciplinary pain clinics: a mixed-methods study”. En: **Pain**. Vol. 162, No. 2. Pp. 503-13. Doi:

10.1097/j.painooooooooooooo2042.
Fecha de consulta: 10/03/2021.

BURKI, T. (2020). "COVID-19 in Latin America". En: **The Lancet Infectious Diseases**. Vol. 20, No. 5. Pp.547-548. Doi: 10.1016/S1473-3099(20)30303-0. Fecha de consulta: 10/03/2021.

CASTEL RIU, A. (2021). "El burnout del profesional: ¿cómo evolucionará en tiempos de crisis?" En: **Rev. Soc. Esp. del Dolor**. Vol. 28, No. 1. Doi: 10.20986/resed.2021.3906/2021. Fecha de consulta: 01/05/2021.

CHENG Z. J, y SHAN, J. (2019). "Novel coronavirus: where we are and what we know". En: **Infection**. Vol. 48, No. 2. Pp. 155–63. Doi: <https://doi.org/10.1007/s15010-020-01401->. Fecha de consulta: 10/03/2021.

DANET DANET, A. (2021). "Impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios de primera línea en el ámbito occidental. Una revisión sistemática". En: **Medicina clínica**. Vol. 156, No. 9. Pp. 449–458. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.11.009>. Fecha de consulta: 18/05/2021.

EL-HAGE, W., HINGRAY, C., LEMOGNE, C., YRONDI, A., BRUNAULT, P., BIENVENU, T., ETAIN, B., PAQUET, C., GOHIER, B., BENNABI, D., BIRMES, P., SAUVAGET, A., FAKRA, E., PRIETO, N., BULTEAU, S., VIDAILHET, P., CAMUS, V., LEBOYER, M., KREBS, M. O. y AOUIZERATE, B. (2020). "Les

professionnels de santé face à la pandémie de la maladie à coronavirus (COVID-19) : quels risques pour leur santé mentale?" [Health professionals facing the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic: What are the mental health risks?]. En: **L'Encephale**. Vol. 46, No. 3. Pp. 73–80. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.encep.2020.04.008>. Fecha de consulta: 20/03/2021.

FERNÁNDEZ, Alicia (2018). "Desgaste profesional. Un problema no resuelto". En: **Archivos de Pediatría del Uruguay**. Vol. 89, No. 2. Pp. 76-77. Disponible en: <https://doi.org/10.31134/ap.89.2.1> Fecha de consulta: 18/05/2021.

IRONSIDE, K., BECKER, D., CHEN, I., DANIYAN, A., KIAN, A., SAHEBA, N., y HOLLANDER, R. (2019). "Resident and Faculty Perspectives on Prevention of Resident Burnout: A Focus Group Study". En: **The Permanente journal**. Vol. 23. Pp. 18-185. Doi: <https://doi.org/10.7812/TPP/18-185>. Fecha de consulta: 15/04/2021.

MASLACH, C. y JACKSON, S. (1986). **Maslach Burnout Inventory**. Manual. (2da ed). Palo Alto, California. Consulting Psychologists Press.

NAVINÉS, R., MARTÍN-SANTOS, R., OLIVÉ, V., y VALDÉS, M. (2016). "Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental". En: **Medicina Clínica**. Vol. 146, No. 8. Pp. 359–366. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>. Fecha de consulta: 20/04/2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). “Estrés en el trabajo: Un reto colectivo”. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safe_work/documents/publication/wcms_473270.pdf. Fecha de consulta: 15/04/2021.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2018). **Clasificación Internacional de Enfermedades, undécima revisión** (CIE-11). Disponible en: <https://icd.who.int/browse11>. Fecha de consulta: 30/05/2021.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2019a). **La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”**. Disponible en: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>. Fecha de consulta: 30/05/2021.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2019b). “Burn-out como fenómeno ocupacional: Clasificación Internacional de Enfermedades”. Disponible en: <http://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Fecha de consulta: 20/03/2021.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2020). “Nombrar la enfermedad por coronavirus (COVID-19) y el virus que la causa”. Disponible

en: [https://www.who.int/emergencies/diseases/novelcoronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-19\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/emergencies/diseases/novelcoronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-19)-and-the-virus-that-causes-it). Fecha de consulta: 10/03/2021.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2021). “Línea de tiempo interactiva del nuevo Coronavirus 2019”. Disponible en: <http://who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>. Fecha de consulta: 15/04/2021.

OPRISAN, A., BAETTIG-ARRIAGADA, E., BAEZA-DELGADO, C., MARTÍ-BONMATÍ, L. (2022). “Prevalence of burnout syndrome during the COVID-19 pandemic and associated factors”. En: **Radiología**. Vo. 64, No. 2. Pp. 119-127. Doi: 10.1016/j.rxeng.2021.09.009. Fecha de consulta: 06/06/2021.

PATIÑO HERNÁNDEZ, D. y RUBIO VALDEHITA, S. (2020). “Prevalencia del Síndrome de Burnout en Médicos Residentes Venezolanos y su relación con el Contexto de Crisis Sanitaria en Venezuela”. En: **Medicina Interna**. Vol. 36, No. 2. Pp. 80-90. Disponible en: <http://fiadmin.bvsalud.org/document/view/n8sxg>. Fecha de consulta: 06/06/2021.

RAUDENSKÁ, J., STEINEROVÁ, V., JAVURKOVÁ, A., URITS, I., KAYE, A., VISWANATH, O. y VARRASSI, G. (2020). “Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic”. En: **Best**

Pract Res Clin Anaesthesiol. Vol. 34, No. 3. Pp. 553-60. Doi: 10.1016/j.bpa.2020.07.008. Fecha de consulta: 20/03/2021.

RODRIGUES, H., COBUCCI, R., OLIVEIRA, A., CABRAL, J. V., MEDEIROS, L., GURGEL, K., SOUZA, T. y GONÇALVES, A. (2018). "Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis". En: **PloS one**. Vol. 13, No. 11. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0206840>. Fecha de consulta: 18/05/2021.

ROTENSTEIN, L. S., TORRE, M., RAMOS, M. A., ROSALES, R. C., GUILLE, C., SEN, S., y MATA, D. A. (2018). "Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review". En: **JAMA**. Vol. 320, No. 11. Pp. 1131–1150. Doi: <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777> Fecha de consulta: 06/06/2021.

SINGHAL, T. (2020). "Una revisión de la enfermedad por coronavirus-2019 (COVID-19)". En: **The Indian Journal of Pediatrics**. Vol. 1, No. 6. Doi: 10.1007/s12098-020-03263-6. 2. Fecha de consulta: 10/03/2021.

SUTTA-HUAMAN, L., ROMAN-PAREDES, A. y HUANCA-ARTEAGA, C. (2021). "Sars-cov-2 como detonante del síndrome de desgaste profesional en el personal de un centro de salud". En: **Revista Cubana de Salud Pública**. Vol. 47, No. 2. Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2589>. Fecha de consulta: 10/03/2021.

SHAUKAT, N., ALI, D. M. y RAZZAK, J. (2020). "Physical and mental health impacts of COVID-19 on healthcare workers: a scoping review". En: **International Journal of Emergency Medicine**. Vol. 13, No. 40. Doi: <https://doi.org/10.1186/s12245-020-00299-5>. Fecha de consulta: 10/04/2021.

VALDÉS, M. (2016). **El estrés. Desde la biología hasta la clínica**. Barcelona. Editorial Siglantana-Ergon.

VEROUGSTRAETE, D., y HACHIMI IDRISI, S. (2020). "The impact of burn-out on emergency physicians and emergency medicine residents: a systematic review". En: **Acta Clinica Belgica**. Vol. 75, No. 1. Pp. 57–79. Doi: [10.1080/17843286.2019.1699690](https://doi.org/10.1080/17843286.2019.1699690). Fecha de consulta: 06/06/2021.



Acoso laboral en Venezuela: un análisis de sus manifestaciones y marco legal de protección

Andrea Vanessa Salas Rujano

Psicólogo. Docente Universidad del Zulia.

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0871-9569>

Correo electrónico: andreasalaspsicologia@gmail.com

Carlos Luis Vílchez Gutiérrez

Abogado. Licdo. en Educación Mención Ciencias Sociales. Oficial Legal en HIAS

Venezuela. Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-7395-2977>

Correo electrónico: carloslvgo5@gmail.com

Resumen

El presente documento analiza el fenómeno del acoso laboral en Venezuela y su marco legal de protección. Es responsabilidad de los empleadores proporcionar un entorno laboral seguro y saludable, así como condiciones de trabajo justas y dignas. Sin embargo, se señala que en Venezuela ha habido situaciones de violencia laboral, que abarcan acciones, incidentes o comportamientos que se apartan de lo razonable y que resultan en agresiones, amenazas, humillaciones o lesiones hacia una persona en el ejercicio de su actividad profesional. Destaca significativamente el acoso laboral, que implica la intención de destruir a la víctima mediante la manipulación y la intimidación sistemática. Así que se enfatiza la importancia de abordar este problema y promover un ambiente laboral armonioso y respetuoso. Se insta a las empresas a tomar medidas adecuadas para prevenir nuevos casos de violencia laboral y se destaca la necesidad de denunciarlos. El estudio se basa en una metodología analítica, documental y bibliográfica, utilizando fuentes como leyes, libros, revistas y artículos científicos. Se examina el concepto de violencia laboral y mobbing o acoso laboral, sus manifestaciones y consecuencias, y se subraya la pertinencia de adoptar políticas explícitas y claras en las organizaciones para prevenir y abordar estos casos. En conclusión, el documento destaca la conveniencia de comprender y combatir la violencia laboral en Venezuela, promoviendo un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso. Se resalta la relevancia de la legislación y las políticas organizacionales en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Palabras clave: Acoso laboral; violencia laboral; políticas de prevención; riesgos psicosociales; legislación laboral.

Recibido: 20-10-2022 Aceptado: 02-12-2022

Workplace Harassment in Venezuela: An analysis of its Manifestations and Legal Framework of Protection

Abstract

This document analyzes the phenomenon of workplace harassment in Venezuela and its legal framework of protection. It is the responsibility of employers to provide a safe and healthy work environment, as well as fair and dignified working conditions. However, it is noted that there have been situations of workplace harassment in Venezuela, which encompass actions, incidents, or behaviors

that deviate from what is reasonable and result in aggression, threats, humiliations, or injuries towards a person in the exercise of their professional activity. Workplace harassment is significantly highlighted, which involves the intention to destroy the victim through manipulation and systematic intimidation. Therefore, the importance of addressing this problem and promoting a harmonious and respectful work environment is emphasized. Companies are urged to take appropriate measures to prevent new cases of workplace harassment, and the importance of reporting these is emphasized. The study is based on an analytical, documentary, and bibliographic methodology, using sources such as laws, books, journals, and scientific articles. It examines the concept of workplace violence and mobbing or workplace harassment, its manifestations and consequences, and underscores the importance of adopting explicit and clear policies in organizations to prevent and address these cases. In conclusion, the document highlights the need to understand and combat workplace violence in Venezuela, promoting a safe, respectful, and harassment-free work environment. The importance of legislation and organizational policies in protecting workers' fundamental rights is emphasized.

Keywords: Workplace harassment; workplace violence; prevention policies; psychosocial risks; labor legislation.

Introducción

El derecho al trabajo es un pilar fundamental para el desarrollo de un país, tanto en el ámbito económico como sociológico. El trabajo no solo proporciona ingresos y seguridad económica a los individuos, sino que también tiene un impacto en su bienestar emocional y su sentido de pertenencia y realización. El trabajo

puede brindar oportunidades de crecimiento personal, desarrollo de habilidades y contribución a la comunidad. Sin embargo, para que el trabajo sea exitoso como medio de producción, los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar un entorno seguro y saludable, así como condiciones de trabajo justas y dignas. Esto incluye aspectos como la

seguridad laboral y el respeto a la diversidad.

En la actualidad, se reconoce la importancia del trabajo en la vida de las personas y se busca fomentar un ambiente laboral armonioso y adecuado, en el que el respeto rija las relaciones entre empleadores y empleados, permitiendo así alcanzar con mayor eficacia los objetivos de la empresa. La Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), en su artículo 21, destaca la necesidad de mantener el respeto y la tolerancia entre los miembros de una organización, reconociendo que, más allá de ser parte de los factores de producción, todos son personas con características individuales que deben ser consideradas para evitar discriminación o maltrato al asignar tareas.

En este sentido, el derecho al trabajo está consagrado en la CRBV en su artículo 89 como un hecho social tutelado por el Estado. Por tanto, es este quien debe proporcionar todo lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Sin embargo, aunque es cierto que está regulado en gran medida por diversas leyes encaminadas en todos los aspectos a prevenir ataques y violaciones de los principios que garantizan los derechos fundamentales de cada individuo, también lo es que en algún momento se presentan situaciones que alteran la paz y armonía que necesariamente debe prevalecer en cualquier ambiente de trabajo. Esta situación genera cambios en las relaciones laborales, trastocando por completo todos los factores presentes en la empresa, afectando la estabilidad

de la producción y la estabilidad física y mental de sus integrantes.

Una de estas situaciones que se ha presentado y cada vez con más frecuencia, es la violencia laboral, entendida como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (OIT, 2006: 4). Existen varios tipos de violencia laboral, entre ellos se encuentra el acoso laboral. Desde un principio, cuando diversos doctrinarios y estudiosos intentaron darle significado y caracterización propia a esta conducta, la dificultad de esta tarea fue evidente, debido a que dicha percepción es bastante engañosa, lo que implica implícitamente la intención de destruir a la víctima mediante el uso de numerosos mecanismos, como la intimidación perversa de la víctima por parte del perpetrador manipulándola haciéndole dudar de sus capacidades.

Es fundamental abordar este problema y esforzarnos por encontrar una comprensión profunda de las trágicas consecuencias que afectan principalmente a las personas más vulnerables, como las mujeres y las personas con discapacidad. Es crucial motivar a las empresas a tomar medidas adecuadas para prevenir nuevos casos, ya que lamentablemente, con frecuencia, cuando se toma conciencia del problema, el daño ya es extenso y sus efectos son irreparables. Además, en la mayoría de los casos es difícil de detectar, por lo que fomentar y facilitar la denuncia es una buena solución. Cualquier acto de acoso por

parte de un representante de la empresa, también debe ser condenado para disuadir tanto al autor como a otros de continuar con sus acciones.

Este estudio se propone como un esfuerzo para arrojar luz sobre el complejo problema del acoso laboral, reconociendo la importancia de identificar sus diversas manifestaciones y comprender sus consecuencias en profundidad. Asimismo, conocer y difundir políticas para detectar y proteger este tipo de casos puede permitir a las empresas mejorar sus estadísticas sobre acoso laboral e intentar evitarlo en la medida de lo posible. Es esencial que las organizaciones adopten una postura clara y firme contra cualquier forma de acoso laboral, estableciendo políticas explícitas que prohíban estas conductas y brinden orientación sobre cómo abordar y denunciar casos de acoso.

El artículo se estructura en cinco secciones que abordan el tema del acoso laboral en Venezuela. En la primera sección, se profundiza en las diversas definiciones y conceptualizaciones del acoso laboral, explorando su alcance y manifestaciones en el entorno laboral. La segunda sección se enfoca en detallar las leyes y regulaciones específicas relacionadas con el acoso laboral en el contexto legal venezolano, destacando las disposiciones y medidas de protección existentes para los trabajadores. En la tercera sección, se realiza un análisis detallado de los datos recopilados sobre las manifestaciones y casos de acoso laboral que han surgido en el país.

Posteriormente, la cuarta sección se adentra en las consecuencias psicológicas del acoso laboral, explorando el impacto en la salud

mental, el bienestar emocional y el desempeño laboral de las víctimas. Finalmente, la quinta sección del artículo se centra en examinar las repercusiones generales del acoso laboral en el ámbito laboral y social, además de proporcionar recomendaciones prácticas y estrategias para prevenir, abordar y mitigar esta problemática en los lugares de trabajo venezolanos.

Metodología

El presente artículo es el resultado de una investigación de nivel analítico, de tipo documental y de diseño bibliográfico. En primer lugar, el nivel se relaciona con la profundidad de una investigación, por lo tanto, los estudios analíticos, de acuerdo con los postulados de Hurtado (2010), buscan reinterpretar lo examinado en función de criterios, dependientes de los objetivos en estudio, para descomponer una totalidad en todas sus partes.

Seguidamente, esta investigación se tipificó como documental, ya que según Arias (2012), los estudios documentales están basados en la búsqueda, recuperación y análisis de datos, en este caso se exploraron diferentes fuentes para de aportar nuevos conocimientos. Para finalizar, se fundamenta la investigación en un diseño bibliográfico en consideración sobre la confiabilidad de datos obtenidos mediante revisión bibliográfica sujeta a las variables de estudio en fuentes como libros, revistas arbitradas, trabajos de investigación, artículos científicos, entre otros. En este sentido Tamayo y Tamayo (2009: 109), expresan que se trata de un diseño bibliográfico.

"cuando recurrimos a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados, procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan".

La violencia y el acoso laboral

La violencia laboral es una realidad que afecta a la sociedad moderna y de la que poca gente habla, se refiere a cualquier forma de comportamiento agresivo, abusivo o violento que ocurre en el entorno de trabajo. Puede manifestarse de diferentes maneras y tener un impacto negativo tanto en los individuos como en las organizaciones. Conlleva numerosas pérdidas de empleo y es la causa de muchos casos de ansiedad, estrés o soluciones más dramáticas. Esto suele afectar a las personas más vulnerables que acaban creyendo que la situación es culpa suya y que no encajan. Existen múltiples tipos de violencia laboral, entre ellos están la violencia física, verbal, económica, simbólica, el acoso sexual (si tiene lugar en el entorno de trabajo y es ejercido por un superior), y también está el acoso laboral o mejor conocido como mobbing.

Heinz Leymann, psicólogo de origen alemán en los años 80, fue el primero en desarrollar el concepto de mobbing en las relaciones humanas dentro del mundo laboral. Leymann (1996) lo definió como conductas ofensivas, intimidatorias o que perjudican psicológica o moralmente a los trabajadores. Puede manifestarse a través de la degradación de las condiciones y el ambiente de trabajo, la

violencia física o psicológica, el aislamiento o la asignación de tareas excesivas. Esta situación coloca a la persona en una posición de indefensión. El mismo autor especificó que para poder saber si se está enfrentando un caso de mobbing o acoso laboral, se debe presentar por lo menos una vez a la semana y durante cierto periodo de tiempo, al menos seis meses.

El acoso laboral puede tener consecuencias graves para los trabajadores, como el estrés, la ansiedad, la depresión y el deterioro de la calidad de vida. También puede afectar las relaciones interpersonales, la autoestima y el rendimiento laboral. Puede manifestarse de muy diversas formas y en muchas ocasiones se inicia de manera muy sutil. Se puede definir, según Ochoa y Layedra (2019) como un fenómeno que trata del abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de modo constante entre los compañeros de trabajo, destacando que dicha figura se puede dar tanto en empresas públicas como privadas.

De acuerdo con el Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190 de 2019 de la Organización Internacional del Trabajo,

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Lamentablemente, es una práctica frecuente tanto en las empresas privadas como en el sector público. No obstante, Sanchez-Monge (2022), explica que el mobbing disminuyó durante la época de confinamiento por la pandemia de coronavirus porque es más difícil que te puedan acosar directamente cuando no estás en el mismo lugar físico, aunque existe el ciberacoso, pero es menos frecuente. Sin embargo, con el descenso del teletrabajo y la vuelta a la presencialidad hay reactivaciones de situaciones que estaban latentes en los últimos meses.

Normativa sobre el Acoso Laboral en Venezuela

En Venezuela, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela prohíbe toda forma de discriminación. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) definen el acoso laboral y establecen la obligación del Estado, patronos y trabajadores de prevenirlo y sancionarlo.

En primer lugar, encontramos en la CRBV el artículo 21, de acuerdo con el cual, todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia, están prohibidas las discriminaciones cualquiera sea la naturaleza que les identifique; determinando también que la ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para el logro

de la efectiva aplicación de las mismas; en términos textuales se tiene:

Artículo 21. Derecho a la Igualdad

Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La Ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que pueden ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

A su vez, se relaciona con el artículo 87 de la misma norma fundamental, que dispone el derecho al trabajo que les asiste a los ciudadanos del país; y, por otro lado, refiere la obligación para el Estado venezolano de considerar las medidas necesarias a los fines que cada nacional pueda ocupar una actividad productiva, proporcionadora de una existencia digna. La norma establece textualmente:

Artículo 87. Derecho al Trabajo

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación

productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Asimismo, en relación con las anteriores normas constitucionales, se encuentra el artículo 93, según el cual la Ley garantizará la estabilidad en el trabajo, disponiendo todo lo requerido para limitar cualquier forma de despido no justificado, destacando que los despidos contrarios a la Constitución son nulos, lo cual se aprecia como positivo a los fines de enfrentar el acoso laboral en las organizaciones, tanto públicas como privadas.

En esta materia, la LOTT (2012) contiene disposiciones explícitas en sus artículos 43, 79, 156, 164, 165 y 166 para garantizar condiciones seguras, ambiente adecuado para los trabajadores, causas justificadas de despido, trabajo en condiciones dignas, prohibición de acoso laboral y acoso sexual y medidas contra el acoso laboral y sexual, lo que hace que este tema sea nuevo en el ordenamiento jurídico venezolano.

En el primer caso, se estipula que el empleador garantizará a los trabajadores y trabajadoras las

condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo y asumirá la responsabilidad por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estableciendo expresamente la responsabilidad objetiva en los siguientes términos:

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral (Artículo 43 LOTT).

Por su parte, el artículo 79 LOTT, se refiere a las causas justificadas de despido del trabajador, identificando la naturaleza de las acciones contextualizadas, contando en el literal (k) el acoso laboral o acoso sexual. En el mismo sentido, el artículo 156 de la citada ley establece que el trabajo debe realizarse en condiciones dignas y seguras, lo cual es obligación del empleador; las que además, deben permitir el desarrollo del potencial, las habilidades y la creatividad del trabajador. Estableciendo lo siguiente:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus

potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

En lo que se refiere al artículo 164, prohíbe el acoso en los lugares de trabajo públicos o privados, incluido el acoso reiterado o los malos tratos por parte del empleador, del empleado o de un grupo de ellos que dañen la dignidad o integridad de la persona ofendida, siendo una conducta sancionable de conformidad con lo dispuesto en esta Ley, su reglamento y demás disposiciones aplicables en casos individuales.

Acoso Laboral. Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora; o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Lo mismo ocurre con el artículo 166 LOTT, que obliga al Estado, a los trabajadores, a las organizaciones

sociales y a los empleadores a promover las medidas necesarias para asegurar la prevención, investigación, sanción, difusión, examen, seguimiento y apoyo de las quejas o agravios de los trabajadores. Según la LOTT, el acoso laboral y el acoso sexual se consideran causas de retiro justificado del trabajador, lo que puede dar lugar a indemnizaciones y condenatorias por daño moral. Además, se establece que el patrón o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual puede recibir multas y enfrentar acciones civiles y penales.

Por su parte, la LOPCYMAT (2005), en su artículo 56 establece los deberes de los empleadores, lo que resulta de gran importancia a los efectos del desarrollo y fundamento de la presente investigación. Entre ellos están el de adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias, contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas.

El mismo artículo en su numeral 5 prohíbe a los patronos por sí o por sus representantes realizar conductas ofensivas, maliciosas, intimidatorias o de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores. De igual manera se expresa claramente el deber del patrono de prevenir toda situación de acoso por

medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador de acuerdo con sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador, o su labor. Y en el Numeral 8, establece como obligación del patrono, tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

La misma ley, establece en el numeral 19 del artículo 119 lo concerniente a las sanciones que pueden imponerse a aquellos empleadores que no identifiquen, evalúen y controlen las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores en el centro de trabajo.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la aplicación efectiva de estas leyes puede variar y depender de diversos factores, como la denuncia de los afectados y la actuación de las autoridades competentes.

En Venezuela, en lo relacionado con la consecución de los mecanismos administrativos y judiciales aplicados, a los fines de atender los casos de discriminación laboral y acoso en las organizaciones, no existe un procedimiento sistemático o protocolo,

tal como las experiencias conocidas de países como Colombia¹ y España². Dentro de estas consideraciones, se estima conveniente indicar que aun con la ausencia de un protocolo como tal, en el país se trata administrativamente la discriminación y el acoso laboral, a través de un organismo denominado Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, que ha diseñado un procedimiento interno para la certificación de este tipo de fenómenos.

El Estado venezolano, través del instituto anteriormente mencionado, certificó el 15 de marzo de 2010 que una trabajadora de PDVSA-La Campiña fue objeto de un acoso laboral, también conocido como Síndrome de Mobbing. Es el único caso que se había certificado para la fecha en el Distrito Capital y el sexto a nivel nacional. La misma fuente, indica que los otros cinco casos corresponden a mujeres mayores de treinta años y que datan de 2006 y 2007. Sin embargo, las denuncias son mucho más que las certificaciones, en tal sentido, señala que de acuerdo con las estadísticas de INPSASEL en 2009 se produjeron 1.588. Lo cual genera dudas con relación a la eficacia en la culminación del proceso.

Manifestaciones de acoso laboral en Venezuela

En Venezuela, el acoso laboral es una problemática que afecta a

¹ Ley 1010 de 2006 (enero 23) Diario Oficial No. 46.160, 23 de enero de 2006.

² Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por lo que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo.

numerosos trabajadores, sin embargo, la falta de estudios exhaustivos y la ausencia de datos oficiales publicados por los organismos encargados dificultan la comprensión y el abordaje de estas situaciones. A pesar de esta limitación, en las investigaciones consultadas se evidencia que el acoso laboral se encuentra presente en diversos ámbitos profesionales en el país. Dichas investigaciones se adentran en la compleja realidad de cómo se manifiestan estas formas de violencia en el entorno laboral venezolano, explorando testimonios y experiencias de quienes han enfrentado estas adversidades, con el objetivo de generar conciencia y promover soluciones para un ambiente laboral seguro y saludable.

La primera de ellas fue la realizada por Acevedo (2012) en el Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores de la Universidad de Carabobo (CEST-UC), Venezuela, se trató de una investigación con abordaje exploratorio-descriptivo por medio de

la aplicación de un cuestionario autoadministrado a 249 trabajadores, de los cuales el 34% eran mujeres.

El cuestionario contaba con preguntas acerca del tipo de agresión recibida, quién realizaba la agresión, cuál era la frecuencia y cuáles fueron las consecuencias a la salud de la víctima, mediante preguntas de selección; de igual forma se agregaron preguntas de respuesta corta acerca de las acciones que había realizado el centro de trabajo o recomendaciones para atender y prevenir el acoso laboral.

Entre los datos obtenidos se encuentra el tipo de agresiones recibidas. En primer lugar, el 53,4% de los encuestados expresó haber padecido de cambios en su rutina laboral, organización del trabajo o el contenido de las tareas. En segundo lugar, se evidenciaron agresiones verbales (gritos, groserías, insultos) en 51% de los trabajadores. Seguido de las prohibiciones (28,9%), humillaciones (27,3%) y aislamiento (7,6%).

Tabla 1
Tipos de agresiones

Tipo de agresión	Afectados	%
Cambios laborales	133	53,4
Verbal	127	51
Prohibiciones	72	28,9
Rumores/humillaciones	68	27,3
Aislamientos	19	7,6
Física	9	7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Acevedo (2012)

Afortunadamente las agresiones físicas son menos frecuentes, sin embargo, de igual forma se detectaron con un 9%, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Explica Alonso Hernández (2019) que el cambio de las condiciones laborales, tareas y otros aspectos relacionados en el entorno de trabajo de manera súbita y sin previo aviso, pudieran generar un impacto negativo en la salud física y emocional de los trabajadores, así como desequilibrar su vida personal y profesional. Además, cuando estos cambios se realizan de manera arbitraria o con el propósito de ejercer control o dominio sobre los empleados, se crea un ambiente de intimidación, desprotección y vulnerabilidad que afecta su bienestar psicológico. Esta situación puede socavar la autoestima y la motivación

de los trabajadores, generando estrés, ansiedad y un deterioro en su desempeño laboral.

Con relación a este el último punto, en la misma investigación se enumeraron las diversas consecuencias y malestares que habían padecido las víctimas a raíz del acoso laboral, los más frecuentes fueron cefalea, dolor de espalda, fatiga, insomnio, depresión, problemas digestivos, entre otros. De igual forma, en el caso de las mujeres un gran porcentaje experimentó llanto y deterioro en las relaciones familiares. En cuanto al llanto, se considera como una expresión no verbal de agotamiento psicológico en el trabajo, que puede estar vinculado con la impotencia ante diferentes formas de acoso laboral, incluyendo abusos verbales y violencia física.

Tabla 2
Síntomas relacionados a la agresión recibida en hombres

Síntoma o malestar	%
Cefalea	44,2
Irritación, rabia	42,2
Dolor de espalda	25,2
Fatiga	21,7
Dolores musculares	21
Insomnio	17

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Acevedo (2012)

Tabla 3
Síntomas relacionados a la agresión recibida en mujeres

Síntoma o malestar	%
Cefalea	50,7
Irritación, rabia	41,1
Llanto	32,9
Dolor de espalda	24,6
Fatiga	21,9
Insomnio	20,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Acevedo (2012)

Si bien, ha pasado más de una década desde el estudio de Acevedo, la situación no parece mejorar en el país, lamentablemente, estas problemáticas siguen presentes en el entorno laboral venezolano. Prueba de ello, es la investigación elaborada por la Friedrich-Ebert-Stiftung en 2022 titulada “La violencia laboral en Venezuela en el marco del Convenio 190 de la OIT”, en la que se implementó una encuesta online cuyo objetivo era conocer la incidencia de la violencia laboral en Venezuela, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática. La encuesta fue respondida por 377 personas residentes en el territorio nacional: 313 se autopercibieron mujeres; 60, hombres y cuatro, como personas de otras identidades.

Los resultados indicaron que el 60% de los entrevistados sufrió de cambios en sus condiciones laborales, funciones, disminución drástica o sobrecarga de

tareas, además un 47% manifestó haber padecido de acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a la reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, entre otros), de igual forma el 36% declaró haber recibido comentarios inadecuados sobre su cuerpo y/o vestimenta y asimismo un 29% estableció que le fueron asignadas tareas que consideran los inferiorizaban o eran ajena a sus responsabilidades, entre muchas otras manifestaciones que encontradas en dicho estudio.

En el ámbito laboral, la figura del agresor es alguien que ejerce violencia verbal, física o psicológica hacia sus compañeros, jefes o subordinados. El agresor genera un clima de miedo, ansiedad y estrés, lo que afecta negativamente el desempeño y la productividad de las víctimas. Además, crea un ambiente tóxico que socava la confianza y la colaboración entre los miembros del equipo. Dentro de la

investigación se descubrió que los superiores masculinos (jefes directos y líderes de la organización) son quienes en su mayoría ejercen la violencia.

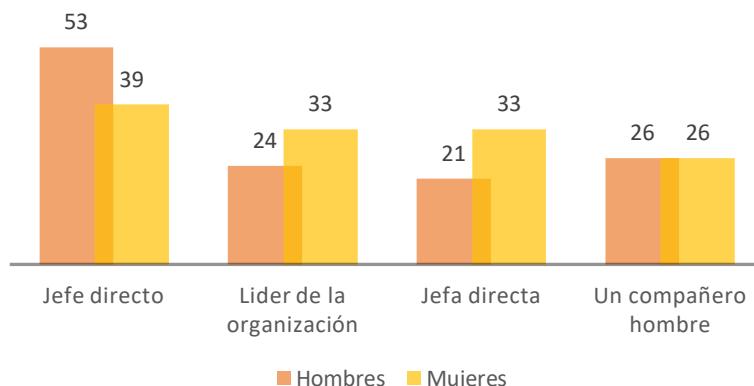
Seguido de una jefa directa y un compañero de trabajo de género masculino.

Tabla 4
Manifestaciones de violencia laboral en 2022

Premisa	% Mujeres	% Hombres
He sufrido acoso psicológico	27	20
He sufrido un cambio de funciones, objetivos o tareas	37	23
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	24	12
Me han asignado tareas o roles que me inferiorizan	19	10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Friedrich-Ebert-Stiftung (2022)

Grafico 1
Quien ejerce la violencia



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Friedrich-Ebert-Stiftung (2022)

Es fundamental abordar y prevenir la figura del agresor en el lugar de trabajo, promoviendo políticas de tolerancia cero hacia el acoso y estableciendo mecanismos efectivos para denunciar y resolver estos casos, a fin de garantizar un entorno laboral saludable y respetuoso para todos. Lamentablemente, la falta de confianza en el sistema de denuncias ha llevado a que las víctimas omitan ese paso crucial en busca de justicia. En muchos

casos, las personas que han sufrido algún tipo de agresión en el ámbito laboral optan por no denunciar por temor a represalias, falta de apoyo o desconfianza en que sus denuncias serán tomadas en serio. Esta situación es sumamente preocupante, ya que impide que se haga justicia y perpetúa un ambiente en el que los agresores pueden continuar sus acciones sin consecuencias.

Tabla 5
Razones por las que las víctimas femeninas no denuncian

Razones por las que no denuncia	%
Miedo a perder el trabajo	56
La parece que no tiene efecto	47
Temor a represalias	33
No sabía a donde recurrir	27

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Friedrich-Ebert-Stiftung (2022)

Por lo tanto, es de gran importancia que se trabaje en fortalecer y transparentar los sistemas de denuncia, brindando garantías de confidencialidad, protección y apoyo a las víctimas, así como establecer claramente las sanciones para estas conductas. Además, es importante fomentar una cultura de confianza y empatía en el lugar de trabajo, donde las personas se sientan seguras al reportar cualquier forma de agresión. Solo de esa manera se podrá romper el ciclo de impunidad y garantizar

entornos laborales seguros y libres de violencia.

Consecuencias físicas y psicológicas de la violencia laboral

El espacio de trabajo es un lugar que debería ser seguro y propicio para el bienestar de los individuos, ya que pasan una parte significativa de sus vidas en el mismo. Sin embargo, lamentablemente, no siempre es así. El

acoso laboral es una realidad que afecta a numerosos empleados en diferentes industrias y niveles jerárquicos, esta tiene un impacto psicológico significativo en la vida de las personas afectadas. Las víctimas a menudo experimentan una disminución en su bienestar psicológico, lo que puede afectar su salud física, vida social y vida laboral. Puede generar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental. Además, puede afectar las relaciones interpersonales, la autoestima y la calidad de vida.

La psiquiatra y psicoanalista Marie-France Hirigoyen (2003) nombra entre algunos de los síntomas que se pueden presentar a nivel de salud física la taquicardia, tensión muscular, dolores de cabeza, problemas digestivos y trastornos del sueño, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y problemas dermatológicos. En algunos casos extremos, el acoso laboral puede provocar agresiones físicas directas, lo que puede resultar en lesiones físicas evidentes. Por otra parte, las consecuencias psicológicas son más abundantes, entre ellas se encuentran los síntomas depresivos, pérdida de interés en actividades, sentimientos de desesperanza y falta de energía, trastornos de ansiedad, baja autoestima y pérdida de confianza.

Es igualmente preocupante que la persona afectada puede llegar a aislarse socialmente, sintiéndose avergonzada o temerosa de interactuar con otros, puede desencadenar emociones intensas como ira, frustración, miedo, vergüenza y culpa. En casos extremos, el acoso laboral prolongado y severo puede llevar a pensamientos suicidas e incluso intentos de suicidio. Por lo

tanto, es de vital importancia ofrecer apoyo psicológico y recursos a las víctimas de estos casos para ayudarles a hacer frente a las consecuencias psicológicas y promover su bienestar. Además, es necesario implementar medidas preventivas y políticas claras en las organizaciones para prevenir y abordar el acoso laboral.

Tantos son los síntomas y consecuencias que Nava (2022) cataloga el acoso laboral como enfermedad ocupacional basándose en art. 7º de la LOPCYMAT el cual plantea:

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de ... factores psicosociales y emocionales..."

De igual forma el INPSASEL lo certifica y cataloga como enfermedad ocupacional bajo el Código 070-04 de la norma técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008).

El acoso laboral no se trata simplemente de un problema individual, sino que tiene un impacto significativo en el funcionamiento y la salud de la empresa pues la falta de reconocimiento por parte de sus superiores y la sensación de que el trabajo nunca será valorado contribuyen a una falta de compromiso y a la disminución de la presencia en el lugar de trabajo. Por eso la importancia de contar con un área de Capital Humano, que logre detectar a tiempo la aparición de alguna irregularidad o

injusticia dentro de la institución. Al abordar el problema de manera rápida y efectiva, se puede promover un entorno laboral saludable, donde los empleados se sientan valorados y motivados para desempeñar su trabajo de manera eficiente.

Conclusiones y recomendaciones

En Venezuela, el acoso laboral, aunque no con esta denominación, está previsto en la Constitución vigente y la LOTTT y la LOPCYMAT, lo prohíben expresamente junto con el acoso sexual, en el ámbito laboral. Según estas leyes, el acoso laboral y el acoso sexual se consideran causas de retiro justificado del trabajador, lo que puede dar lugar a indemnizaciones y condenatorias por daño moral. Los empleadores que incurran en acoso laboral o acoso sexual pueden recibir multas y enfrentar acciones civiles y penales.

En el contexto laboral venezolano se identificaron diversas formas de acoso en el trabajo, como agresiones verbales, cambios en la actividad laboral, prohibiciones, rumores, humillación, entre otros. Sorprendentemente, se observa que muchos trabajadores y trabajadoras normalizan o minimizan la violencia, a pesar de su alta incidencia en forma de abusos verbales. En cuanto a la distribución de la violencia por género, se destaca que hombres y mujeres experimentan impactos similares. Además, se señala que el acoso tiene importantes repercusiones en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Muchos de ellos manifiestan síntomas de salud, como cefaleas, irritación, dolor de

espalda, fatiga, dolores musculares, insomnio, apatía, problemas digestivos y depresión.

Resulta preocupante que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras desconozcan los contenidos legales que les protegen de la violencia laboral. Solo una minoría está familiarizada con leyes como la LOTT y la LOPCYMAT. Para abordar de manera efectiva el acoso laboral, es fundamental difundir el conocimiento sobre los mecanismos legales e institucionales de protección existentes. Además, se considera importante adaptar los instrumentos legales y mecanismos institucionales, a fin de cubrir situaciones no amparadas o poco especificadas en la normativa vigente y prevenir eficazmente el acoso laboral.

Según datos del INPSASEL, hasta 2010 se habían certificado seis casos de acoso laboral en Venezuela, siendo el más conocido el de una trabajadora de PDVSA-La Campiña. De los seis casos certificados, cinco ocurrieron en organismos públicos y uno en una empresa privada. Sin embargo, las denuncias de acoso laboral son mucho más numerosas que las certificaciones oficiales. Es importante tener en cuenta que la aplicación efectiva de estas leyes puede variar y depender de diversos factores, como la denuncia de los afectados y la actuación de las autoridades competentes. Además, es fundamental contar con políticas y procedimientos claros en las organizaciones para prevenir y abordar el acoso laboral.

Por lo tanto, se recomienda generar conciencia sobre el problema del acoso laboral, comprender su magnitud e impacto. Para ello, es importante comunicar y revisar regularmente las

estadísticas relacionadas con este tema, lamentablemente en Venezuela no existen datos actualizados al respecto y el instituto encargado de ello no ha hecho pública la información desde hace años. Además, se deben realizar campañas de comunicación que destaquean cómo el acoso laboral afecta tanto el desarrollo profesional como personal de los trabajadores, así como el impacto en las organizaciones. Asimismo, es crucial capacitar a los líderes y gerentes sobre cómo responder adecuadamente a las denuncias y brindar el apoyo necesario. La concientización y visibilización del acoso laboral son fundamentales para promover un cambio en las actitudes y comportamientos en el entorno laboral.

De igual forma, es necesario difundir información sobre el acoso laboral y la normativa pertinente, como el Convenio 190 de la OIT y las leyes laborales vigentes. Esto se puede lograr a través de campañas de comunicación dirigidas a los trabajadores. Además, es importante facilitar el acceso a servicios legales y recursos para las víctimas, como asesoramiento jurídico en materia laboral y brindar información sobre sus derechos y opciones legales. Proporcionar canales de comunicación seguros y confidenciales para reportar casos de acoso laboral, también es fundamental. Los empleados deben sentirse seguros al informar sobre incidentes y confiar en que se tomarán medidas adecuadas para abordar la situación sin temor a represalias.

Asimismo, se recomienda realizar diagnósticos para evaluar la percepción del acoso en los espacios de trabajo y comprender la gravedad de la situación es esencial. A partir de estos diagnósticos, se deben establecer

políticas y protocolos institucionales para hacer frente al acoso laboral y asegurar la aplicación de medidas apropiadas. Contar con psicólogos especializados en acoso laboral, es fundamental para brindar apoyo emocional y terapia a las víctimas, mitigando así el impacto psicológico del acoso y fortaleciendo su resiliencia. También, es importante promover espacios de diálogo entre las diferentes partes involucradas, para llegar a acuerdos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.

Por último, es necesario realizar un seguimiento constante de las políticas y programas implementados, evaluando su efectividad y realizando ajustes según sea necesario. El seguimiento puede incluir la recopilación y análisis de datos relevantes, como el número de denuncias recibidas, las medidas tomadas para abordar los casos, los resultados obtenidos y el impacto percibido por los empleados. Mantener canales de retroalimentación abiertos con los empleados es fundamental para fomentar la participación y asegurar que sus preocupaciones sean escuchadas y atendidas. Esto ayuda a mantener una cultura de transparencia y mejora continua en la organización en relación a la prevención y respuesta al acoso laboral.

Referencias Bibliográficas

- ACEVEDO, Doris. (2012). “Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura”. En: Salud de los Trabajadores. Volumen 20, No. 2. Pp. 167-177. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-

<https://www.academia.edu/01382012000200005&lng=es&tlang=e>. Fecha de consulta: 23-08-2022.

ALONSO HERNÁNDEZ, Antonio (2019). “El acoso laboral o mobbing”. Universidad de Valladolid. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42884/TFG-O-1928.pdf?sequence=1>. Fecha de consulta: 23-08-2022.

ARIAS, Fidias (2012). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica.** 6ta Edición. Caracas. Editorial Episteme.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. “Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”. Gaceta Oficial Número 36.860, Extraordinario. Caracas, 30 de diciembre de 1999.

ASAMBLEA NACIONAL. “Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”. Gaceta Oficial Número 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (2022). **La violencia laboral en Venezuela en el marco del Convenio 190 de la OIT. El trabajo tripartito como un obstáculo a vencer.** Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19764.pdf>. Fecha de consulta: 30-10-2022.

HIRIGOYEN, Marie-France (2003). “Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas”. En: Norte de Salud Mental. No. 18. Pp. 39-47. Disponible en:

https://www.academia.edu/99489308/Acoso_moral_contextos_diferencias_consecuencias_y_medidas. Fecha de consulta: 28-07-2022.

HURTADO DE BARRERA, Jacqueline (2010). **El proyecto de investigación: Comprensión Holística de la metodología y la investigación.** Ediciones Quirón. Caracas.

LEYMANN, Heinz (1996). “El Contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo”. Universidad de Umea, Suecia. Disponible en: <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>. Fecha de consulta: 20-07-2022.

NAVA, Gregory (2022). “Acoso laboral, enfermedad ocupacional que afecta el estado de bienestar en las organizaciones venezolanas”. En: **Aula Virtual.** Volumen 3, No. 7. Pp. 109-122. Disponible en: <http://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/14> Fecha de consulta: 30-10-2022.

OCHOA, César y LAYEDRA, Wilson (2019). “El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica”. En: **Negotium. Revista de Ciencias Gerenciales.** Volumen 14, No. 42. Pp. 5-13.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y medidas para combatirla.** Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). “Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190”. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Fecha de consulta: 20-07-2022.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”. Gaceta Oficial Número 6076. Caracas, 07 de mayo del 2012.

SANCHEZ-MONJE, María (2022). “Cómo identificar el acoso laboral y claves para actuar a tiempo”. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2022/10/27/identificar-acoso-laboral-claves-actuar-180106.html>. Fecha de consulta: 31-10-2022.

TAMAYO Y TAMAYO, Mario (2009). **El proceso de la investigación científica.** 4ta edición. México. Editorial McGraw Hill.

Cuenta ---

Sección para destacar las actividades del CIELDA y de otras instituciones, noticias de interés, informes, reseñas de publicaciones sin orden establecido de aparición y notas bibliográficas



Acoso laboral y acoso sexual: Formas para presionar cambios en las relaciones de trabajo

Lo importante es saber lo que no es importante
Anónimo

Juan García Vara

Abogado UCV. Ampliación de estudios en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCV. Magíster Scientiarum UCV. Escolaridad completa en Estudios de Doctorado UCV. Profesor Postgrado UCV y UCAB. Juez Superior del Trabajo (Jub.). Autor de publicaciones y ensayos. Expositor en congresos, jornadas y talleres en materia laboral. Miembro de organizaciones académicas en Venezuela y el exterior. Blog: garciavara.wixsite.com/iniciojgvwix@gmail.com; Correo electrónico: gruposiglo1000@gmail.com

Consideraciones generales¹

La legislación laboral anterior a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en adelante LOTT (Ley del Trabajo de 1936, Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo de 1959, Ley Orgánica del Trabajo de 1997, Ley Orgánica del Trabajo de 2011 y reglamentos de leyes laborales), no consideró en su contenido el Acoso Laboral y el Acoso Sexual; ello viene a ocurrir en la LOTT, concretamente en sus artículos 79, literal k), 80, literal h),

164 y 165. En estas dos últimas disposiciones se establece que en los casos que se produzca acoso laboral o acoso sexual se sancionará como se establece en el Reglamento.

El reglamento de la LOT habla del acoso u hostigamiento sexual, donde pareciera, por la redacción, que se refieren a acoso sexual, no propiamente al acoso laboral, esto es, que siempre por la letra del Reglamento vigente debe estar incluido el aspecto sexual; no obstante, en el acoso laboral no tiene que estar presente obligatoriamente este elemento, por tanto puede haber acoso laboral sin que haya hostigamiento sexual o acoso sexual,

¹ En adelante vamos a utilizar indistintamente los sustantivos en masculino y femenino, sin que esto signifique, en modo alguno, una discriminación hacia uno u otro. Hay igualdad de género.

porque son dos fenómenos distintos que pueden coexistir o estar presentes independientemente.

El Poder Ejecutivo Nacional se encuentra en mora legislativa o reglamentaria por la omisión de la publicación de los decretos que ordena la LOTTT en sus artículos 164 y 165, que se refieren al acoso laboral y al acoso sexual, respectivamente, pero hasta que eso ocurra, la interpretación que damos a estas instituciones del acoso laboral y acoso sexual es como sigue:

En el Título II de la Exposición de Motivos de la LOTTT –encabezamiento– se mencionan expresamente la incorporación del acoso laboral y del acoso sexual, como causas justificadas de despido y de retiro, según se trate.

En efecto, primero los incluye (acoso laboral o (*sic*) acoso sexual) en las causas justificadas de despido –solo el patrono despidé–, luego en las causas justificadas de retiro –solo el trabajador se retira²–, para establecer las respectivas consecuencias; por último, establece, por separado, la prohibición del acoso en ambos supuestos, esto es, en el acoso laboral y en el acoso sexual.

Así tenemos que por la LOTTT, el Ejecutivo Nacional tendrá que dictar el reglamento de la misma, y, adicionalmente, leyes y decretos, para, entre muchos casos, las especificaciones que se incluyen en los contratos escritos de trabajo (artículo 59), formas de pago de salarios (artículo 123), protección de los derechos en intervención de empresas (artículo 148), acoso laboral (artículo 164), acoso sexual (artículo 165).

En este sentido el artículo 166 *eiusdem* reza:

El Estado, los trabajadores y trabajadoras, sus organizaciones sociales, los patronos y patronas, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual.

De esta manera el legislador impone a los patronos, a los trabajadores y sus organizaciones sindicales la obligación de establecer las medidas que sean necesarias para evitar que ocurran actos de acoso laboral y acoso sexual, sobre sus trabajadores, dentro de la empresa o fuera de ella. Básicamente, el acosador sexual no tiene intención de dañar sino de obtener un placer sexual a cambio de conceder ciertos beneficios laborales al trabajador acosado (salarios, permisos, condiciones especiales, trato preferencial, entre otros).

La norma copiada supra procura que todos los integrantes de una relación laboral –los patronos, los trabajadores y sus representantes sindicales– hagan causa común para erradicar la práctica del acoso laboral y sexual, que perturban el ambiente necesario para que la prestación de servicios se lleve a cabo en forma natural, sin obstaculizaciones extrañas a la prestación misma, de manera que los reconocimientos y beneficios respondan a la forma meritoria de

² En ocasiones el trabajador utiliza erradamente la condición de retiro y señala, por ejemplo: “me retiraron de la empresa”.

cumplir las tareas laborales y no por ofrecimientos inmorales, deshonestos.

El acoso laboral y el sexual no representan para el trabajador un reconocimiento digno, apreciable, para su vida laboral dentro de una empresa, especialmente porque el acoso sexual es una práctica que se utiliza mayoritariamente contra las trabajadoras, socavando o quebrantando las condiciones morales, éticas y laborales en ellas.

El artículo 11 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, establece:

Discriminación por razones de género:

Se considerará como expresión de discriminación arbitraria por razón de género, al acoso u hostigamiento sexual. Incurrirá en acoso u hostigamiento sexual quien solicite favores o respuestas sexuales para sí o para un tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaleviéndose de una situación de superioridad y con la amenaza expresa o tácita de afectar el empleo o condiciones de trabajo de la víctima.

El acoso laboral y el acoso sexual hoy tienen mayor significación por la protección que les brindan a los trabajadores los sucesivos decretos de inamovilidad dictados por el Poder Ejecutivo. En efecto, nos encontramos una serie de decretos emanados del Ejecutivo Nacional que ordenan la inamovilidad de los trabajadores en el tiempo y bajo las circunstancias que en los propios decretos se establecen, finalizando con el último dictado.

El Ejecutivo Nacional en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.723, de fecha 20 de diciembre de 2022, Decreto N° 4.753, estableció que desde el

primerº (1º) de enero del año dos mil veintitrés (2023) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil veinticuatro (2024), ambas fechas inclusive (dos años), estará vigente la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la LOTT.

De esta manera, los laborantes que sean sujetos de acoso laboral o de acoso sexual podrán acudir ante la autoridad administrativa del trabajo³ para presentar su denuncia por el mal trato del acoso sexual o del acoso laboral y seguir el procedimiento pautado en el artículo 425 *ejusdem*. Pero, evidentemente, todo queda a la labor probatoria, que se presenta con dificultad porque normalmente este tipo de conductas se llevan a cabo privadamente, no en forma pública y, además, en forma verbal. Infra trataremos el tema de la carga probatoria en estas circunstancias de acoso laboral o sexual.

También la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia considera el tema del acoso en su artículo 15, aparte 2 (en la publicación original y en la reforma) que señala:

Acoso u hostigamiento: Toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos

dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha pronunciado sobre el tema indicando que el acoso sexual –no hace referencia al acoso laboral– dentro de las instalaciones de la empresa, estorba y daña los sitios de trabajo, tanto en su aspecto físico (instalaciones) como en el ambiente natural que debe subsistir para la mejor realización de la tarea encomendada al trabajador. La forma más común de este acoso sexual radica en que el acosador exige una complacencia o trato sexual para mantener, por ejemplo, la fuente de trabajo, o para conceder un ascenso, o un aumento de salario, o mejorar condiciones de trabajo para el prestador de servicios subordinados⁴.

La LOTTT, en el capítulo relativo a las Condiciones Dignas de Trabajo (Artículo 156), establece de manera meridiana que el trabajo debe cumplirse en condiciones dignas, de manera que el trabajador no se vea afectado en lo personal por razones de moral, decencia, ética, libertad sin acosos. En efecto, se lee en el literal f) de la citada disposición adjetiva “La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral”.

Muchos países consideran el acoso sexual como una causal de terminación de la relación de trabajo, despido por el patrono o retiro por el trabajador, por causas justificadas, según se trate. Así tenemos, por ejemplo, Perú en la Ley 24514 que Regula el Derecho de Estabilidad en el Trabajo, artículo 25, literal h); Chile en el Código del Trabajo, artículos 160, numeral 1, literal b) y artículo 171; España en la Ley 3996 de 1995, artículo 184, Ley 2601 de 2000 artículo 8.13 y Ley 3228 de 2006; Argentina Ley 17 de 1988; Uruguay Ley 18.561 de 2009; Costa Rica Ley 7476 de 1995; Venezuela LOTTT de 2012; también Brasil, México, Francia, Italia, Portugal tienen en su legislación contemplados los casos de acoso sexual, no sólo desde el punto de vista laboral, sino también en el campo penal. La OIT, por supuesto, se ha pronunciado sobre el acoso sexual.

1. Acoso laboral

El acoso laboral, también conocido como *mobbing*, lo podemos observar en una o varias conductas por parte del patrono, o de un representante del mismo; o bien por compañeros de trabajo, siguiendo éstos instrucciones del empleador o por iniciativa propia.

El acoso laboral puede darse de distintas formas: Una, cuando uno o

varios trabajadores acosan a un superior jerárquico. Dos, cuando uno o varios trabajadores son acosados por uno o varios trabajadores de jerarquía superior en la misma empresa. Tres, cuando el acoso se produce entre trabajadores de igual nivel dentro de la empresa.

El Convenio 190 señala que el acoso en el mundo del trabajo ocurre “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”.

Indica además el organismo internacional del trabajo mencionado, que uno de cada cinco trabajadores en el mundo sufre acoso laboral; señala adicionalmente que la violencia laboral puede dañar a las personas prácticamente en todas las esferas de su vida. Sin embargo, a las mujeres y las niñas, las afecta “de manera desproporcional”, reconoce el Convenio 190 de la OIT, sobre la Violencia y el Acoso.

La disposición conjunta de los trabajadores para presionar al patrono con el fin de obtener mejores reivindicaciones y condiciones de trabajo –huelgas y paros laborales– no puede considerarse acoso laboral de los trabajadores hacia el patrono, es la simple manifestación del derecho de los trabajadores a pedir o solicitar nuevas o mejores condiciones laborales, siempre que se hagan conforme pauta la legislación del derecho colectivo de trabajo. La huelga está contemplada en el texto constitucional (artículo 97) y en la LOTT (artículos 486 y ss.). Si se observan y cumplen los requisitos previstos en las disposiciones anotadas supra, estamos en presencia de una huelga legal.

1.1 Posible finalidad del acoso laboral

La finalidad del acoso laboral es presionar al laborante en su sitio de trabajo, bien sea en el sector público o en el privado, para que cambie su forma de laborar o se retire; se busca con el acoso perturbar la actividad laboral de un determinado prestador de servicios, es un hostigamiento con el objeto de evitar que el trabajador acosado pueda dar cumplimiento a su obligación laboral y surjan motivos justificativos para pretender la finalización de la prestación de servicios subordinados por parte del patrono.

Este acoso laboral puede ser iniciativa del patrono porque no necesita o no requiere la prestación de la labor, pero ante la inamovilidad, recurre al acoso laboral para que el empleado se retire por su propia iniciativa, llevando el patrono a cabo esta conducta directamente o a través de sus representantes o de otros laborantes.

Puede tratarse, por ejemplo, de maltrato que se traduzca en violencia que ponga en peligro la integridad física y/o moral, sexual del trabajador, discriminación en relación con otros trabajadores, obstaculización de las tareas que cumple el trabajador acosado, interferencia en las funciones del trabajador acosado, ofensas verbales o de manipulaciones o gestos injuriosos, difamantes, desigualdad frente a los demás trabajadores, exclusión, persecución en el sitio de trabajo para inducirlo a su retiro, asignación exagerada de carga laboral con la expectativa que no la pueda cumplir y sea causa de finalización de la relación por razones atribuibles al

prestador de servicios, trato discriminatorio por razón de su origen, religión, raza, preparación, situación social o política, entre muchas realidades⁵.

La creación y distribución de circulares, directivas o memorandos con exigencias técnicas para mejorar la eficiencia laboral, conforme a los indicadores de rendimiento, no constituyen acoso laboral.

De igual forma, la aplicación y seguimiento de normas disciplinarias dentro de la sede laboral, establecidas para los trabajadores –siempre que sean razonables– no constituyen formas de acoso laboral.

1.2 Daño moral por acoso laboral

De acuerdo con la doctrina sentada por el Tribunal Supremo de Justicia⁶, como consecuencia del acoso laboral puede surgir un daño moral, en cuyo caso el acosador debe responder a tenor de lo establecido en el artículo 1.185 del Código Civil, por tratarse de un hecho ilícito del acosador. Por supuesto, en caso que el accionado contradiga pura y simplemente los hechos que se le imputan, sin alegatos nuevos que lo excluyan de la obligación, el actor tendrá la carga probatoria de sus afirmaciones. Debe además quedar demostrado en las actas procesales la relación de causalidad entre el hecho –acoso laboral– y el daño, esto es, que el hecho produjo el daño. Lo mencionado supra también vale para el caso del acoso sexual, es decir, que igualmente puede haber daño moral en el acoso sexual y el acosador tiene que

responder. Como fácil resulta concluir, todo depende de las pruebas que consten a las actas procesales.

2. Acoso sexual

Se configura cuando una persona, valiéndose de su posición o autoridad en una empresa determinada, en su propio beneficio o a favor de un tercero, hostiga a una persona que labora en la misma empresa, para obtener de ella una conducta o favores sexuales, mediante ofrecimientos que están a su alcance o disposición, persiguiéndola, con exigencias sexuales no consentidas. El acoso sexual es una forma del acoso laboral, porque en ambos casos constituye una alteración o perturbación del sitio de trabajo.

Siempre ha de tratarse de acoso con fines sexuales no consentidos; si hay consentimiento, rendición o si el acosado sucumbe o se rinde ante el acoso, no puede hablarse de acoso sexual, como expondremos infra.

Lo primero que hay que determinar, es que el acosador esté en capacidad de ofrecer a cambio del favor sexual,

alguna ventaja, beneficio o ayuda en la prestación del servicio del trabajador. Si se trata, por ejemplo, de un encargado de la limpieza, este no podrá ofrecer a cambio del favor sexual un ingreso a la empresa o un ascenso o beneficios laborales porque no está dentro de sus facultades acordar tales beneficios, entonces, lo primero que hay que precisar es que el acosador tenga la suficiente autoridad o jerarquía para cumplir con el ofrecimiento a cambio del favor sexual. Si no tiene esa facultad en la empresa y persiste en su acoso, se tratará de un asunto contemplado en materia penal o la posibilidad para el patrono de despedir justificadamente a dicho trabajador, amparándose en el literal k) del artículo 79 de la LOTT, previa autorización de la autoridad administrativa del trabajo –Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción– por razón de la inamovilidad decretada por el Ejecutivo Nacional.

La prohibición del acoso sexual está limitada a los centros de trabajo, esto es, en los sitios donde se cumple la prestación del servicio subordinado. Por interpretación en contrario, si el acoso sexual se lleva a cabo fuera del sitio de trabajo, no es considerado acoso sexual; en lo personal difiero de esa interpretación.

En nuestra opinión, el acoso sexual puede llevarse a cabo en cualquier lugar, dentro de los centros de trabajo o fuera de ellos (Lo importante es que “la conducta de las partes –acosador y acosado– pueda subsumirse en los hechos que caracterizan el acoso sexual”)⁷, lo que califica tal situación es que el acosado, prestador de servicios,

pertenecza a una determinada empresa y que el acosador también pertenezca a la misma empresa. Si se trata de un acoso sexual entre un profesional de la medicina y un paciente o entre un profesor y un alumno, por ejemplo, no estamos frente a un acoso sexual laboral porque no está presente la relación de trabajo, lo que sí pudiera considerarse en este caso es si esa conducta del acosador constituye un delito en el campo del derecho penal.

La OIT se ha pronunciado sobre el tema indicando que el acoso sexual dentro de las instalaciones de la empresa, estorba y daña los sitios de trabajo, tanto en su aspecto físico (instalaciones) como en el ambiente natural que debe subsistir para la mejor realización de la tarea encomendada al trabajador. La forma más común de este acoso sexual radica en que el acosador exige una complacencia o trato sexual para mantener la fuente de trabajo, o para conceder un ascenso o mejorar condiciones para el laborante⁸.

También se ha definido el acoso sexual como el trato indeseado entre compañeros de trabajo, comentarios lascivos, bromas sexuales.

Ahora bien, cualquiera que sea la forma que se lleve a cabo el acoso sexual, independientemente de la intención del acosador, si la persona acosada accede a las peticiones sexuales no se puede hablar de acoso sexual, porque consintió en ello para buscar que se materializara el ofrecimiento o promesa o porque le cumplieron y

ahora al acosado le corresponde también cumplir la parte del acoso. Si el acosado accede a la petición no hay acoso sexual, tiene que haber el rechazo por parte de éste.

El Convenio Nº 190 (21 de junio de 2019) de la OIT, adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2019, constituye un instrumento histórico. Se trata de la primera norma internacional del trabajo que permite abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, conjuntamente con la Recomendación Nº 206 adoptada en junio de 2019 “Para la eliminación de las violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

El Convenio 190 señala que el acoso en el mundo del trabajo ocurre “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”.

Así las legislaciones en cada país (desarrollados o en vías de desarrollo) han considerado necesario prohibir y eliminar las formas de acoso laboral y acoso sexual; y la OIT ha globalizado la protección a los trabajadores ante los acosos, adoptando Convenios y Recomendaciones que son ratificados por sus diferentes miembros.

En atención a los pronunciamientos de la OIT, los hombres son las primeras víctimas de acoso laboral, aunque también lo sufren las mujeres, pero en menor escala; mientras que las mujeres son principalmente las víctimas del acoso sexual, aunque ya se están oyendo los primeros casos de acoso sexual entre hombres.

Tenemos, por caso, un ejemplo muy reciente, donde denuncian en el diario

deportivo L'Équipe y en la emisora RCM que el jefe del fútbol francés acosa sexualmente a la agente Sonia Souid. Menciona la acosada que el acosador le dijo que para ayudarla tenían que tener relaciones.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (España) por auto de 23 de marzo de 2022, declaró procedente el despido disciplinario de un hombre que, aprovechándose de su situación de jerarquía en la empresa, remitió mensajes vía WhatsApp de índole no laboral a una subordinada y, tras el desinterés de esta última, la aisló del resto de sus compañeros.

Refiere el organismo judicial que “Las conversaciones que mantuvieron las partes van más allá de lo meramente amistoso para contener intimidaciones de índole sexual”¹⁰.

3. Carga de la prueba

En los casos de acoso laboral o de acoso sexual las pruebas son fundamentales, pero también complejas y difíciles, porque como se manifestó supra, los hechos del acoso laboral o del acoso sexual normalmente ocurren por manifestaciones privadas y orales, lo que no quiere decir que en alguna oportunidad la demostración del acoso laboral o del acoso sexual pueda evidenciarse mediante la utilización de cualquier medio de prueba legal porque los hechos constitutivos del acoso no fueron tan privados, ni exclusivamente orales

¹⁰ Véase, <https://www.prevencionintegral.com/buscadorm/Responsabilidades>

El artículo 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), –en conformidad con el artículo 135 *eiusdem*–, establece la carga de la prueba, de acuerdo con la afirmación de hechos, su aceptación y su contradicción. El silencio del accionado se califica como aceptación de los hechos¹⁰.

Ahora bien, en primer lugar, es necesario determinar, quién afirma hechos y quién los niega o contradice. Si consideramos el escrito contentivo de la contestación de la demanda, el accionado debe proceder de acuerdo con los términos indicados en el mencionado artículo 135; su desobediencia o conducta contraria establece las consecuencias legales procesales que contiene dicha disposición.

Si el prestador de servicios se retira alegando la justificación de su proceder, por ser víctima de acoso laboral o de acoso sexual y así lo refleja en su demanda, habría que precisar los términos de la contestación, porque si el accionado no contradice los hechos o los acepta expresamente, se dan por admitidos, salvo que lo peticionado violente el orden público, las disposiciones expresas de la ley y las buenas costumbres; o si no da contestación conforme prescribe la legislación procesal laboral.

El Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, se ha pronunciado sobre la carga de la prueba en las reclamaciones por daño moral, sentando que, En definitiva, la alzada haciendo una correcta interpretación de los artículos denunciados, declara la improcedencia de la indemnización por daño moral debido a que las pruebas

aportadas al proceso son insuficientes para formar convicción sobre los hechos afirmados en la demanda y que **la carga probatoria de demostrar esos hechos le correspondía a la accionante**, por lo que, al no existir prueba en el expediente que evidencie el *hecho ilícito*, según los artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil, resulta improcedente la indemnización solicitada¹¹.

Conclusiones

Los acosos –laboral y sexual– comúnmente se llevan a cabo privadamente y en forma oral. De ahí su dificultad probatoria.

Las víctimas de acoso son comúnmente los trabajadores; es difícil, no es común, encontrar que un patrono pueda alegar y despedir a un trabajador por considerarse víctima de acoso. El acoso, por lo regular ocurre del patrono o grupo de trabajadores hacia otro u otros trabajadores; pero ante la posibilidad de materializarlo, el legislador lo consideró e incluyó en las disposiciones laborales.

El acoso laboral es contrario a la protección que brinda la legislación del trabajo a los prestadores de servicios subordinados.

El acoso sexual también en contrario a los derechos que tienen los trabajadores de sexo femenino o de sexo masculino.

Los acosos (laborales o sexuales) contemplan el derecho de la parte

convertida en víctima a poner fin a la relación laboral por motivos justificados y exigir las indemnizaciones contempladas en la legislación del trabajo.

Hay acosos que por la forma como se llevaron a cabo, convierten el hecho del acoso en una conducta delictual del acosador.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA

Vol. 28 Nº 3

*Esta revista fue editada en formato digital y
publicada en diciembre de 2022, por el **Fondo
Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia.**
Maracaibo-Venezuela*

Gaceta Laboral
Volumen 28, No. 3. Septiembre-Diciembre 2022

Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela
N 1315-8597 - Depósito Legal pp 199102ZU43 - Depósito Legal ppi 201502ZU4639

Contenido

Artículos

Los músicos profesionales en Monterrey: Precariedad y contingencia laboral

Professional musicians in Monterrey: Precariousness and Contingent Work

Mónica Garza Barrera González

Eleocadio Martínez Silva

153

Síndrome de Burnout en los profesionales médico/as durante la pandemia del SARS-COVID-19 en Maracaibo-Venezuela

Burnout syndrome in medical professionals during the SARS-COVID-19 pandemic in Maracaibo, Venezuela

Juan Carlos Araujo Cuauro

179

Acoso laboral en Venezuela: un análisis de sus manifestaciones y marco legal de protección

Workplace Harassment in Venezuela: An analysis of its Manifestations and Legal Framework of Protection

Andrea Salas

Carlos Vélchez

201

Cuenta

Acoso laboral y acoso sexual: Formas para presionar cambios en las relaciones de trabajo

Juan García Vara

221