

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA COMO PUENTE HACIA EL DESARROLLO COGNITIVO EN EL ÁMBITO LABORAL

(Legal basis of the Bolivarian Republic of Venezuela as bridge to cognitive
development in the workplace)

Recibido: 09/04/2016 Revisado: 09/05/2016 Aceptado: 21/05/2016

Ramírez, Liliana

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE, Venezuela

liliana1784@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como propósito general, analizar el fundamento jurídicos de la República Bolivariana de Venezuela como puente hacia el desarrollo cognitivo en el ámbito laboral. Metodológicamente, el estudio se caracteriza por ser analítico, documental y monográfico, sustentado teóricamente por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), Riso (2004), Beck (1985), Robbins (2004), entre otros autores. Concluyéndose al respecto que es necesario emplear continuos esfuerzos para mitigar aquellos factores psicosociales presentes en el ámbito laboral, los cuales truncan el desarrollo cognitivo como lo son los excesos de exigencias psicológicas, la falta de influencia de los colaboradores sobre sus tareas, las precarias oportunidades de desarrollo para los trabajadores en los centros de trabajo, así como otros fenómenos nocivos como el acoso. En consecuencia, se consideró la necesidad de combinar esfuerzos entre el sector público y privado, con toda su red de colaboradores para la difusión de la ley laboral y la adecuación de mejores condiciones para hacer del sitio de trabajo un foco que propicie el sano desarrollo cognitivo de los involucrados.

Palabras clave: trabajo, condiciones, distorsiones cognitivas.

ABSTRACT

This research work has as its general purpose; analyze the legal foundation of the Bolivarian Republic of Venezuela as a bridge to cognitive development in the workplace. Methodologically, the study is characterized as analytical, documentary and monographic theoretically supported by the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (National Assembly, 1999), Labor Law, Workers and Workers (Presidency of the Republic, 2012), Riso (2004), Beck (1985), Robbins (2004), among other authors. Concluding about the need to employ continuous efforts to mitigate those psychosocial factors in the workplace, which truncate cognitive development as are the excesses of psychological demands, lack of influence of employees on their tasks, precarious opportunities development for workers in workplaces and other harmful phenomena such as harassment. Consequently, the need to combine efforts between the public and private sector, with its network of collaborators for the dissemination of labor law and the

adequacy of better conditions to make the workplace a focus that promotes healthy cognitive development was considered of those involved.

Keywords: work, conditions, cognitive distortions.

INTRODUCCIÓN

El siglo XX se caracterizó por importantes avances en diversas áreas de impacto en la vida del ser humano, entre unos de los acontecimientos de mayor relevancia fue la abolición de la esclavitud en los denominados países desarrollados, lo que trajo como consecuencia reformas en el ámbito laboral, específicamente en lo concerniente a la explotación y abuso de los trabajadores, evidencia de ello es la tendencia permanente de la promoción e instauración de reformas legislativas dirigidas a promover mejoras de las condiciones laborales, incluyendo además enfoques gerenciales surgidos para el mejor encausamiento de las condiciones de trabajo.

Históricamente, el trabajo en primera instancia fue sinónimo de esclavitud, para luego transformarse en un oficio o profesión sujeta a una remuneración, sin embargo ese proceso de transición no ha sido fácil, ante los casos modernos de explotación laboral que aún persisten, a pesar de los esfuerzos de los órganos y entes en el ámbito mundial, nacional y local por establecer leyes, normas o procedimientos orientados a garantizar condiciones óptimas de trabajo.

Es importante señalar que las condiciones de trabajo van más allá de los aspectos económicos y legales, por lo cual además implican elementos psicológicos. En estos términos, un trabajador puede ser vulnerable al estrés ocupacional, fatiga laboral, agotamiento emocional (Burnout), así como a otras patologías físicas producto de situaciones psicológicas. Aunado a esto, uno de los aspectos manejados por las organizaciones actuales es la actitud, como un reflejo de las cogniciones de los trabajadores. Las cogniciones son patrones de pensamiento relativamente estables, producto de las representaciones mentales, las cuales marcan la pauta para procesar la información de forma específica.

En este sentido, a aquellos que están a la cabeza del personal en representación del empleador, dirigiendo el rumbo de las organizaciones, les corresponde lidiar bien sea con las cogniciones sanas o con cogniciones distorsionadas. Con respecto a las distorsiones cognitivas, Beck (1985) las plantea como conclusiones ilógicas o equivocadas que se desprenden de razonamientos erróneos, es decir son producto de la interpretación del individuo, construida sobre la base de elementos fuera de lo objetivo.

Es por ello que la necesidad del desarrollo de habilidades genéricas en la gestión de personal, las cuales facilitan el cumplimiento del marco legal en materia laboral, entre esas destrezas necesarias en la gerencia de talento humano, destaca la empatía como vía para la comprensión plena de los trabajadores, los cuales invierten un importante número de horas en el lugar de trabajo y en actividades en ocasión al mismo, como traslado, retorno y todas las diligencias necesarias para cumplir con el trabajo, de modo que en proporción pasan la mayor parte del día concentrados en la faena laboral.



En consecuencia, la actividad laboral es un contexto de vital importancia para los seres humanos, ya que con tanto tiempo al día dentro de un mismo espacio se desarrollan y fluyen diversos tipos de situaciones favorables y/o desfavorables, las cuales podrían ir en detrimento de las personas, como lo son la formación de distorsiones cognitivas.

Por lo tanto, el presente artículo tiene como objetivo general: analizar el fundamento jurídicos de la República Bolivariana de Venezuela como puente hacia el desarrollo cognitivo en el ámbito laboral.

MARCO LEGAL: GARANTÍA DEL SANO DESARROLLO INTEGRAL DEL INDIVIDUO INSERTO EN LA ACTIVIDADES PRODUCTIVAS DE LA NACIÓN

Para analizar el marco legal que fundamenta el ejercicio laboral en la República Bolivariana de Venezuela, se toma como esquema a la teoría piramidal de Hans Kelsen, la cual explica al ordenamiento jurídico de forma jerárquica, de modo tal que se iniciará desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), para posteriormente revisar la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) (Asamblea Nacional, 2012), así como a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) y finalmente el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Asamblea Nacional, 2007).

El preámbulo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela destaca la intención de consolidar valores como la libertad, la paz, la convivencia, asegurando el derecho a la vida, el trabajo, la cultura, la educación, justicia social, la igualdad sin discriminación, ni subordinación alguna.

En este sentido, el artículo 3 de la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) refuerza con vigor lo previamente señalado:

“El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines”.

En relación con el citado el artículo 3 de la Constitución, en primer lugar éste concibe al individuo como un ser merecedor de oportunidades de desarrollo así como de trato digno, lo cual ha de trasladarse a todos los áreas vitales de los ciudadanos venezolanos, entre esos el ámbito de laboral, más aún cuando es el trabajo una de las principales palancas para la nación, en función de los valores y objetivos perseguido por el país, de modo tal que este proceso requiere darse bajo un espíritu de libertad, paz, convivencia, así como de justicia social e imparcialidad. Por lo tanto, las condiciones de trabajo necesitan ser congruentes con los valores enunciados en la Carta Magna, para así

garantizar oportunidades de desarrollo a todos los venezolanos, en sus diferentes áreas de vida.

Por otro lado, en el artículo 87 de la Constitución, ubicado en el Título III, relativo a los Derechos Sociales, el cual se refiere a las cuestiones laborales, derecho y deber de trabajar, así como a las obligaciones de los empleadores, tal como lo comenta Garay (2011) en relación a dicho apartado, resalta que los empleadores deben garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente adecuados. De esta manera, el artículo 87 dispone lo siguiente:

“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”.

Concerniente a este artículo, los empleadores están en la obligación de garantizar las condiciones adecuadas para los trabajadores, igualmente para los fines de controlar el cumplimiento de lo establecido por ley, el Estado fundó el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), el cual es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo.

Seguidamente, el artículo 89 de la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) es referente a la protección oficial del trabajador, tal como lo expone Garay (2011) en concordancia a dicho apartado, con este artículo se pretende consolidar la progresividad de los derechos laborales. Tal como lo expone el artículo: “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras”.

De este artículo citado se derivan los principios del derecho laboral: progresividad de los derechos laborales, derechos laborales irrenunciables, aplicación de la norma más favorable para el trabajador, todo acto ejecutado por el empleador contrario a la constitución es nulo, prohibición a cualquier forma de discriminación, así como la exclusión del trabajo a los adolescentes, que atente a su desarrollo integral. A esto posteriormente se le añade la justicia social y solidaridad.

Ahora bien, con respecto a lo establecido por la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (Presidencia de la República, 2012), con la reforma de este instrumento en abril del 2012, se le añadió mayor peso al aspecto social

inherente al proceso de trabajo, agregando como principio rector de la ley laboral a la justicia social y solidaridad, lo que direcciona al resto de su articulado.

En consecuencia, la definición de trabajo planteada por la LOTTT señala al mismo como un hecho social, lo cual se reseñará a continuación, citando al artículo 18 de la ley mencionada: “El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza”.

De modo que este artículo es cónsono con el citado preámbulo de la Constitución, desde la óptica del presente artículo para lograr los fines perseguidos por la nación (consolidar valores como la libertad, la paz, la convivencia, asegurando el derecho a la vida...) y hacer del trabajo un hecho social, bajo un marco de protección, necesariamente habría que humanizar los espacios laborales, lo cual incluye que este sea un espacio estimulante, promotor del desarrollo cognitivo, afectivo, físico y moral (incluso espiritual).

Relacionado al anterior punto de reflexión, en el Título III de la Justa Distribución de la Riqueza y las Condiciones de Trabajo, dentro del Capítulo V de las Condiciones Dignas de Trabajo, el Artículo 156 de la LOTTT (2012), refiere lo establecido en cuanto a las condiciones de trabajo:

“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”.

Por lo tanto, los empleadores precisan adoptar competencias que les permitan proveer oportunidades de desarrollo a su red de trabajadores, para tal fin, los centros de trabajo requieren funcionar bajo una visión orientada a contemplar a su masa laboral desde sus diversos planos de acción, tal como lo refiere Robbins (2004), aceptar al trabajador como una persona compuesta por mente, espíritu, que busca sentido y la finalidad de su trabajo. Bajo esta concepción humanizante se podría garantizar lo promulgado por el artículo referido, e igualmente en el resto de las leyes establecidas en el Capítulo V de las Condiciones Dignas de Trabajo y aquellas formadas para afianzar el principio de justicia social y solidaridad.

Siguiendo con el recorrido por los instrumentos jurídicos tomados como referencia para la construcción del presente artículo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (Asamblea Nacional, 2005) se posiciona en cuanto a las condiciones que deben garantizarse a la red de trabajadores de cualquier centro laboral, por cuanto esta ley tiene como fundamento garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, higiene y bienestar en un ambiente adecuado, el cual propicie el pleno ejercicio de las facultades físicas y mentales.

En este sentido, la LOPCYMAT (2005) expone en el artículo 53, concerniente a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras: “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas”. Igualmente, en la LOPCYMAT se explica en el artículo 59 las condiciones y ambientes en los cuales debe desarrollarse el proceso social de trabajo:

“A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.
7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos”.

Esta Ley Orgánica tiene como intención inducir el fomento de espacios laborales mucho más humanos, adaptados a las motivaciones e intereses, donde se visualiza al trabajador como un ser completo, compuesto por una dimensión mental y una dimensión

física; a lo cual desde la perspectiva del investigador podría añadirse la dimensión espiritual, impulsando así el desarrollo continuo del individuo y la capacidad de trascendencia.

Finalmente, la contraparte de las condiciones laborales donde se estipulan aquellas situaciones nocivas para los trabajadores, las cuales además exacerban posibles enfermedades y/o accidentes laborales, se exponen en el artículo 12 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (Presidencia de la República, 2007), que se refiere a las condiciones inseguras e insalubres:

“Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

1. No asegure a los trabajadores y las trabajadoras toda la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su salud física, mental y social.
2. No garantice a los trabajadores y las trabajadoras todos los elementos del saneamiento básico, incluida el agua potable, baños, sanitarios, vestuarios y condiciones necesarias para la alimentación.
3. No asegure protección a la maternidad, a los y las adolescentes que trabajan o aprendices y, a las personas naturales sujetas a protección especial.
4. No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o la trabajadora, que padezcan lesiones o daños a la salud.
5. No cumpla con los límites máximos establecidos en la Constitución, Leyes y reglamentos en materia de jornada de trabajo o no asegure el disfrute efectivo de los descansos y vacaciones que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras.
6. No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
7. No cumpla con alguna de las disposiciones establecidas en el Reglamento de las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
8. No cumpla con los informes, observaciones o mandamientos emitidos por las autoridades competentes, para la corrección de fallas, daños, accidentes o cualquier otra situación que afecte la seguridad o salud de los trabajadores y las trabajadoras”.

En un ordenamiento legal que proporciona relativa claridad en cuanto a las condiciones ideales de trabajo, día a día se observan múltiples desviaciones, desde las condiciones físicas y ergonómicas (falta de agua potable, baños en malas condiciones, mobiliario disergonómico, entre otros), hasta las condiciones psicológicas (problemas de comunicación, liderazgo, sobrecarga laboral, entre otros).

Dicho panorama señalado genera las interrogantes al investigador: ¿Las instituciones fundadas para la garantía de los derechos laborales son eficientes? Asimismo, ¿Los trabajadores y empleadores habrán empeñado el suficiente esfuerzo para conocer y comprender las leyes laborales? Habría que profundizar aún más en el tema, para dar respuesta a estas interrogantes de forma objetiva y justa.

FACTORES GENERADORES DE DISTORSIONES COGNITIVAS EN EL INDIVIDUO INSERTO DENTRO DEL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO

Para analizar la teoría referente a este apartado, se abordará este tema desde dos ópticas, en primera desde el individuo, contemplando los procesos internos que se gestan en él, los cual podrían generar distorsiones cognitivas dentro de su vida laboral, y en segunda desde los factores presentes en el sitio de trabajo que igualmente podría exacerbar este fenómeno de la psiquis. Igualmente, es conveniente retomar el concepto de distorsiones cognitivas propuesto por Beck (1985), quien plantea que estas son conclusiones ilógicas o equivocadas que se desprenden de razonamientos erróneos, dichos razonamientos puede derivarse de procesos internos y/o externos al individuo y/o de la conjunción de ambos.

En relación a lo anterior, Abela y Brozina (2004) indican sobre las situaciones generadoras de las distorsiones cognitivas que estas responden a los contenidos esquemáticos compuestos por creencias, actitudes y asunciones acerca de sí mismo y los otros, los cuales predisponen a reaccionar bajo el paradigma de las creencias irracionales. Es decir, de acuerdo al autor de este artículo, los individuos por sí mismos poseen respuestas preestablecidas desde su estructura cognitiva, las cuales se activan en función de cada situación.

Por consiguiente, las distorsiones del pensamiento se generan desde la estructura cognitiva del individuo, esta estructura a su vez se forma desde la génesis de la conciencia expuesta a múltiples factores como la crianza, la cultura, las tendencias atribucionales, entre otros aspectos relacionados también a la conformación de la personalidad.

Entre los elementos que intervienen propios de las características del individuo se encuentran los sesgos, los cuales según Riso (2004) son catalogados como mecanismos erróneos de mantenimiento de la economía mental, la cual se mantiene atada a los viejos hábitos de pensamientos. Esto señala a los sesgos como vías desadaptativas para ahorrar esfuerzos al momento de analizar las situaciones, ya que proveen un marco preestablecido de referencia, el cual ante la complejidad del mundo no se ajusta como una fórmula exacta, propiciando así a la formación de distorsiones.

Seguidamente, otro de los factores que intervienen en la formación de distorsiones cognitivas son las características sujetas a la organización o sitio de trabajo. Al respecto, Drucker (2004) señala que las empresas son fundadas para un propósito o intensión particular, es decir estas se definen por su labor y para tal fin las empresas necesitan concretar su sistema de tareas, su cultura, sus formas de coordinación y fijar sus expectativas. En consecuencia, las organizaciones empresariales se distinguen de otras

formas de coordinación social, por cuanto además de tener un fin crucial, tienen unas expectativas establecidas y además mecanismos concretos para darle formas a dichas expectativas.

Adicionalmente, las empresas alinean sus metas a las prácticas relacionadas con los esfuerzos por la consecución de dichas metas, y es aquí donde se involucran aspectos como la participación de sus miembros, el estilo de comunicación, la cultura y la jornada laboral. Para ser más explícito en el tema de las distorsiones cognitivas dentro del ambiente laboral, como ya se mencionó anteriormente, existen unas características individuales las cuales predisponen su incidencia: los sesgos en combinación con factores propios del sitio de trabajo como problemas de liderazgo, fallas en la comunicación, invisibilidad laboral, sobrecarga laboral, entre otros, que crean el perfecto escenario para la presencia de distorsiones.

Es decir, un trabajador que interpreta su mundo laboral como un sitio hostil, amenazante, una carga inevitable, exacerba la presencia de enfermedades que involucra lo físico y psicológico. Es por ello que en el seno de los centros laborales se requiere una reflexión dirigida a la revisión de cómo se conducen estos elementos dentro de su clima laboral, si ellos se orientan hacia el desarrollo de su gente o por lo contrario podrían ser detonantes de distorsiones cognitivas en sus trabajadores, al dejar a un lado las oportunidades de crecimiento para los mismos y las condiciones de trabajo.

Es importante señalar, que las leyes laborales de la República Bolivariana de Venezuela pretenden promover la salud del trabajador, considerando que la salud según la Organización Mundial de la Salud (1946) es el “estado de completo bienestar físico, mental y social, entendiéndose que la salud no se trata solamente de ausencia de enfermedad, sino que incluye un estado integral de satisfacción física, mental y social”.

Para trasladar este estado de satisfacción al sitio de trabajo, necesariamente se requiere cuidar los factores psicosociales que intervienen en el desarrollo cognitivo del trabajador, ya que de lo contrario se podría propiciar un estado crónico de malestar en la red de trabajadores, manifestándose enfermedades como estrés ocupacional, fatiga laboral, agotamiento emocional, entre otros.

METODOLOGÍA

El presente artículo fue de nivel analítico, de diseño documental y de tipo monográfico. En primer lugar, el nivel se relaciona a la profundidad de una investigación, por lo tanto los estudios analíticos, de acuerdo a los postulados de Hurtado (2007), estos 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 bajo el diseño documental, ya que según Arias (2009), los estudios documentales están basados en la búsqueda, recuperación y análisis de datos, en este caso primarios de una ley que se está analizando.

Por otra parte, este artículo es de tipo monográfico ya que, como lo establece Arias (2009), el estudio monográfico es “(...) consistente en el desarrollo amplio y profundo de un tema en específico”.

Concerniente a la técnica e instrumento de recolección de datos, en este caso la técnica es el análisis documental y los instrumentos para la recolección de datos, fueron libretas y unidades electrónicas de almacenaje. Al respecto, Arias (2009) plantea que las técnicas conducen a la obtención de la información y el instrumento obedece a los recursos que se utilizan para almacenar dicha información.

CONSIDERACIONES FINALES

En referencia al marco legal que exhorta y garantiza el sano desarrollo integral del individuo inserto en las actividades productivas de la nación, es manifiesto el hecho de que se cuenta con un amplio bagaje en materia de protección laboral en el país, no obstante es necesario combinar esfuerzos entre el gobierno, la administración pública, la administración privada, los empleadores y trabajadores de ambos sectores, para la difusión, así como capacitación en función a la ley laboral, las condiciones que deben garantizarse y, por supuesto, la asunción de corresponsabilidad de todos los actores en el proceso social de trabajo, para hacer contraloría sobre el cumplimiento de la ley.

En cuanto a los factores generadores de distorsiones cognitivas del individuo inserto en las actividades productivas de la nación, es importante hacer una revisión sobre los siguientes elementos:

- Las funciones y tareas del empleado, para que estas sean las adecuadas y promuevan el desarrollo mental y físico del mismo.
- La jornada laboral, considerando que las continuas rotaciones y pausas insuficientes son nocivas para el trabajador, por cuanto desestabilizan la dinámica general de vida del mismo y pueden implicar una sobrecarga laboral.
- La monotonía, la cual implica una precaria estimulación física y cognitiva al trabajador.
- Los estilos de liderazgo y las relaciones interpersonales, que impactan en el clima psicológico del espacio laboral.
- Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, lo cual iría en detrimento de la visión del trabajo como un hecho social.
- Adecuación del marco legal de protección de los trabajadores, para hacer del trabajo un hecho social, orientado al desarrollo cognitivo, moral y físico de los ciudadanos venezolanos insertos en las actividades productivas de la nación.

Considerando los aspectos listados, se podrían mitigar factores psicosociales, generadores de distorsiones cognitivas como excesos de exigencias psicológicas, falta de influencia y desarrollo de los trabajadores en la organización.

Cabe mencionar en este punto final, que las distorsiones cognitivas en el sitio de trabajo son una puerta abierta a patologías psicológicas y psicosomáticas, las cuales perturban la vida del trabajador, sus familiares y al propio proceso productivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abela, J. y Brozina, K. (2004). The use of negative events to prime cognitive vulnerability to depression. *Revista Cognitive Therapy Research*. Volumen 28, edición 2. (Pp. 209-227).
- Arias, F. (2009). *El proyecto de investigación*. Venezuela. Editorial Episteme.
- Asamblea Nacional (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)*. Gaceta Oficial número 38.236 de fecha 26 de julio de 2005. Venezuela.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial Extraordinaria número 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999. Venezuela.
- Beck A. (1985). *Anxiety disorders and phobias: a cognitive perspective*. Estados Unidos. Editorial Basic Books.
- Drucker, P. (2004). *La sociedad postcapitalista*. Colombia. Grupo Editorial Norma.
- Garay, J. (2011). *Constitución Bolivariana comentada y con índice alfabético explicativo*. Corporación AGR. Venezuela.
- Hurtado, J. (2007). *Metodología de la investigación*. Venezuela. Ediciones de la Fundación Servicios y Proyecciones para América Latina.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1946). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. OMS. Estados Unidos.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela (2007). *Reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)*. Gaceta Oficial número 38.596 de fecha 3 de enero de 2007. Venezuela.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela (2012) *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Decreto número 8.938. Gaceta Oficial 6.076 Extraordinaria de fecha 7 de mayo de 2012. Venezuela.
- Riso, W. (2004). *Pensar bien, sentirse bien*. Colombia. Grupo Editorial Norma.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México. Editorial McGraw-Hill.