



Trabajo  
Decente:  
El caso del  
Docente  
Venezolano

Julio, 2019

El objetivo general de la presente investigación fue caracterizar el trabajo del Docente de Educación Media y Básica, a la luz del concepto de *trabajo decente*. En tal sentido, fue menester: reconocer teóricamente dicho concepto; visitarlo desde la normativa legal que rige para los trabajadores en el Estado venezolano y específicamente para el docente; asignarle un número dentro del índice Sintético de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y finalmente, conocer la calidad subjetiva del empleo de esos profesores, en atención al estatus de vida que su trabajo les soporta.

Como se sabe el término *trabajo decente* fue acuñado en la Organización Internacional del Trabajo, por su Director General Juan Somavía, durante la 87a Conferencia Internacional del Trabajo realizada el año 1999. Dicho concepto, en el año 2004, durante la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, pasó a ser considerado como el gran objetivo del siglo XXI para la OIT, al asumírsele como el eje estructurante de sus proyectos futuros.

Para la Organización Internacional del Trabajo:

*“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres” (OIT, 2012).*

Se desprende de lo anterior que el propósito es propender a la mejora de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, para lo cual se ha vinculado al *trabajo decente* con un marco legal, cuyo norte es evitar o minimizar los efectos de la precarización del trabajo. Ese marco legal, a decir de Perelló (2014), establece que el *trabajo decente* tiene como características principales:

- El trabajo productivo, con remuneración adecuada, justa, equitativa, que permita cubrir las necesidades del trabajador y de su entorno familiar, así como la mejora día a día de la calidad de vida, en beneficios de vivienda y vehículo.
- Una jornada de trabajo fija y un horario de trabajo determinado, que le permita la planificación de su descanso y de recreación.
- Estabilidad laboral, favoreciendo que la contratación a tiempo indeterminado, garantizando así los beneficios como la capacitación, la promoción y la jubilación.
- Otorga el beneficio de la seguridad social; aspectos como servicios de salud, planes y pensiones de incapacidad y vejez pues constituyen garantía inmediata y tranquilidad a largo plazo para al trabajador y a su familia.
- Derecho a la participación sindical, negociación colectiva y diálogo social.

Venezuela figura entre los países fundadores de la OIT y en su propio ordenamiento jurídico cuenta con disposiciones orientadas a proteger los derechos laborales fundamentales. Es así que la Constitución de la República Bolivariana de 1.999 (CRBV), contempla, la preeminencia de los derechos fundamentales al establecer que “...los pactos, convenios y tratados suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional... y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público”; con lo cual, nuestro país ratifica todos los Convenios

relacionados con estos derechos fundamentales, entre los cuales cabe destacar: las Peores Formas de Trabajo Infantil, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, el Pacto de San José, el Protocolo de San Salvador y los Ocho Convenios OIT, sobre Derechos Fundamentales en el Trabajo (Marín, 2008).

Amén de recoger la suscripción de la Nación a los convenios y pactos como los mencionados, la CRBV de 1.999 también propicia la protección del trabajo como hecho social basada en una serie de principios clásicos recogidos en su Capítulo referido Derechos Sociales y de las Familias, donde se consagran derechos laborales como: adopción por parte del Estado de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener una ocupación productiva; no discriminación por razones políticas, de edad, sexo, raza, credo; protección especial a la maternidad y paternidad de los trabajadores; intangibilidad y progresividad de los derechos laborales; la jornada máxima de trabajo; derecho a un salario suficiente e inembargable; derecho a la estabilidad en el trabajo; condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados; derecho a la organización sindical, a la negociación colectiva y a la huelga.

En relación a las reglas internas, la CRBV de 1.999, se apoya en el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) que ofrece un importante contenido de normas que respaldan el Programa de *trabajo decente* según postulados OIT contenidas a lo largo de toda su estructura. Allí se consideran aspectos, como por ejemplo: irrenunciabilidad de los derechos, supuestos taxativos de la contratación a tiempo determinado, nulidad del despido injustificado, decreto de salario mínimo para satisfacción de las necesidades, condiciones dignas de trabajo, entre otros (Perelló, 2014).

La nación cuenta con otros instrumentos normativos que permiten garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, adicionales a los ya citados, entre los cuales se pueden enumerar: Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente y Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y el Convenio relativo a Pueblos Indígenas y Tribales.

Adicionalmente, el Estado ha firmado con los trabajadores del sistema educativo venezolano que incluye a profesores y maestros de educación Básica, Media y Diversificado, la Segunda Convención Colectiva Única y Unitaria de las Trabajadoras y los Trabajadores del Ministerio del Poder Popular para la Educación, 2019-2020. La lectura de este instrumento permite identificar su absoluta adhesión a los principios y valores del respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y hace apuestas de avanzada considerando elementos de sumo cuidado y protección entre los cuales cabe mencionar: vacaciones; permisos por nacimiento, fallecimiento de familiar, matrimonio, estudio; plan de vivienda digna, de recreación y turismo; hospitalización, cirugía y maternidad; servicios funerarios; contribución navideña y asistencial; bono recreacional a los jubilados y pensionados; prima para quien labora en la modalidad de educación especial, de antigüedad; compensación académica; bono de fin de año; permiso para asistencia a asambleas; dotación de sillas, entre otras.

Con la exposición anterior se ha pretendido mostrar que Venezuela ha ratificado instrumentos internacionales relevantes en materia de derechos humanos, que ha suscrito todos los convenios de la OIT sobre derechos fundamentales en el trabajo, que cuenta con leyes y reglamentos propios al servicio del derecho de los trabajadores, y que adicionalmente, sus docentes disponen de una

robusta Contratación Colectiva, con lo cual podría afirmarse que su legislación, se encuentra en armonía con lo exigido en el Documento de Debate para la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Medición del Trabajo Decente, de la OIT (2008) donde se expone explícitamente que esos aspectos normativos son esenciales para la medición del *trabajo decente*.

Sin embargo, decidió explorarse si la instrumentación de todas esas normas es eficiente y se revierte en oportunidades para una labor productiva que permita a cada trabajador el desarrollo profesional, la sensación de seguridad en el trabajo y la protección social propia y la de su familia. Es así como en esta investigación se recurrió a tomar los criterios objetivos de la propia OIT para medir el *trabajo decente*, de los trabajadores fundamentales en el desarrollo y fortalecimiento de una democracia: los maestros y profesores de la Nación.

La OIT (2008) en esa Reunión tripartita de 20 expertos sobre la medición del *trabajo decente*, propuso la consideración de 66 indicadores estadísticos. Entre ellos podemos mencionar: Oportunidades de empleo, Ingresos adecuados y trabajo productivo, Trabajo que debería abolirse, Entorno de trabajo seguro. Para el cálculo de tales indicadores, se propusieron el empleo de ecuaciones específicas cuyas variables deben tomarse de datos otorgadas por entes gubernamentales de cada Nación. Ejemplo del cálculo de un indicador se muestra en la siguiente figura:

#### Indicador propuesto por la OIT: *Entorno de trabajo seguro*.

Medida del riesgo de tener una lesión profesional mortal basada en la duración de la exposición a factores adversos relacionados con el trabajo.

$$\text{Tasa de accidentes de trabajo mortales} = \frac{\text{Número de nuevos casos de muertes en el trabajo en el periodo de referencia}}{\text{Número de horas trabajadas por los trabajadores del grupo de referencia en el periodo de referencia}} \times 100$$

*Figura 1. Cálculo del Indicador Entorno de Trabajo Seguro de la OIT*

Fuente: ILO, 2012

Para aplicar ecuaciones equivalentes al caso del docente venezolano, se requeriría del concurso de entes como el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, el Instituto Nacional de Estadística, el Banco Central de Venezuela, que son los que pueden suministrarlos datos requeridos; no obstante, es sabido de todos la opacidad de este Gobierno para proveer indicadores de gestión, lo cual dificulta sino que imposibilita la aplicación de tales ecuaciones, para el cálculo indicadores de *trabajo decente* en nuestro país.

Afortunadamente en 2012 la OIT efectuó una minuciosa revisión de los indicadores estadísticos que se estaban empleando, y entre otros aportes, propuso el empleo de lo que se ha llamado el *Índice Sintético de Trabajo Decente (ISTD)*. Este índice recurre a las variables: 1. Remuneración monetaria, estratificada según el número de veces que el monto de dicho ingreso, contiene el valor del salario mínimo legal; 2. Modalidad de contratación, estratificada en atención a la existencia de un contrato a término indefinido, a término fijo y ausencia de contrato; 3. Respecto a la seguridad social, en la que se considera si el trabajador está afiliado a los sistemas de pensión y salud o sólo a uno de ellos; y finalmente 4. La Jornada laboral, estratifica según se trabaje más o menos de 48 horas semanales. En todos los casos, se le da una ponderación particular a cada variable, en función de si el trabajador es Asalariado o Independiente.

En una investigación realizada en Venezuela por Martínez (2012), se hizo uso del mencionado indicador para dar cuenta del índice de *trabajo decente* del mercado laboral local, durante el período 1995-2005. Para los fines de la investigación el autor, adaptó la variable Modalidad de contratación; y sustituyó el concepto de Seguridad social, por el de Beneficio quedando el índice Sintético estructurado, tal como se expone en la siguiente Tabla:

Tabla 1.  
*VARIABLES DEL ÍNDICE SINTÉTICO DE TRABAJO DECENTE*

Indicador	Categorías	Puntajes	Asalariado
Remuneración	Más de 3 Salarios Mínimos	100	40%
	Entre 1,5 y 3 Salarios Mínimos	50	
	Menos de 1,5 Salarios Mínimos	0	
Modalidad de contratación	Fijo	100	25%
	Contratado	0	
Beneficios	Utilidad o bonificación de fin de año	Los tres	25%
	Bonificación por vacaciones	Uno o dos	
	Prestaciones sociales	Ninguno	
Jornada laboral	Menos de 48 horas semanales	100	10%
	Más de 48 horas semanales	0	

Las variables una vez procesadas arrojarán un Índice que asumirá valores entre 0 y 100 puntos. Martínez (2012), organizó el índice Sintético de Trabajo Decente en cuatro grupos, tal como se muestran en la Tabla 2. Mientras más alto es el valor de un trabajo (Grupo 1) mayor es la calidad del empleo, mientras que los menores puntajes (Grupo 4) son considerados empleos de baja calidad.

Tabla 2. Rangos del ISTD

Grupo	Puntajes
1	Más de 75
2	Entre 50 y 74
3	Entre 26 y 49
4	Menos de 25

En esta investigación se optó por usar esta metodología de la OIT, tal como fue adaptada por Martínez (2012), para conocer la calidad objetiva del empleo de los maestros y profesores venezolanos de educación básica, media y diversificada, en el año 2019.

Para medir las variables en el caso de los docentes, se hizo una cuidadosa revisión de la Segunda Convención Colectiva Única y Unitaria de las Trabajadoras y los Trabajadores del Ministerio del Poder Popular para la Educación 2019-2020, lo que permitió precisar lo relativo a la Modalidad de contratación, los Beneficios y la Jornada Laboral; también se consultó: a) la página web del Ministerio del Poder Popular para la Educación, que dio cuenta del Tabulador de sueldo de los docentes; y b) la Gaceta Extraordinaria N° 6.452, del 16 de abril de 2019, contentiva de los Decretos N° 3.828 acerca del salario mínimo y el N° 3.832 sobre el cestaticket. Cabe acotar que se asumió el cestaticket como parte del salario mínimo, en tanto está incluido como un componente más del sueldo en el tabulador de MPPE.

Se encontró que: 1. el tabulador del MPPE contempla un total de 11 Categorías docentes que responden a una formación académica particular y a un número de años de servicio, cada una de esas Categorías tiene una Remuneración específica; 2. los docentes puede estar en una de dos tipos de Contratación (fijo o contratado); 3. todos gozan de los Beneficios de bono navideño, vacaciones y prestaciones sociales; y 4. existen dos tipos de Jornadas (40 y 53,33 horas). Con esas variables, se

tabuló el *índice Sintético de Trabajo Decente (ISTD)* para los cargos y se obtuvieron los resultados mostrados en la siguiente tabla:

**Tabla 3.**

*Índice sintético de Trabajo Decente para las Categorías docentes del MPPE*

Dedicación 40 Horas					Dedicación 53,33 Horas				
CATEGORÍA	Modalidad de contratación				CATEGORÍA	Modalidad de contratación			
	Fijo	Grupo 1	Contratado	Grupo 2		Fijo	Grupo 1	Contratado	Grupo 2
Bachiller No Docente	80	1	55	2	Bachiller No Docente	70	2	45	3
Bachiller Docente	80	1	55	2	Bachiller Docente	70	2	45	3
TSU No Docente	80	1	55	2	TSU No Docente	70	2	45	3
TSU Docente	80	1	55	2	TSU Docente	70	2	45	3
Profesional No Docente	80	1	55	2	Profesional No Docente	70	2	45	3
Docente I	80	1	55	2	Docente I	70	2	45	3
Docente II	80	1	55	2	Docente II	90	1	65	2
Docente III	80	1	55	2	Docente III	90	1	65	2
Docente IV	80	1	55	2	Docente IV	90	1	65	2
Docente V	80	1	55	2	Docente V	90	1	65	2
Docente VI	100	1	75	1	Docente VI	90	1	65	2

Según los rangos mostrados en la Tabla 2, la mayoría de los cargos de los docentes tienen Índices Sintéticos que los ubica en los Grupos 1 y 2 (entre 65 y 80 puntos), lo que implica los mayores niveles de calidad del trabajo. Solo los docentes no profesionales, contratados y con una jornada de 53,33 horas, tiene una calidad de trabajo cuestionable, al reportarse para ellos un *ISTD* de 45 puntos.

A decir de los datos encontrados hasta acá, parecería que, tanto desde la mirada normativo-legal como de los Indicadores Sintéticos de Trabajo Decente propuestas por la OIT, la mayoría de los docentes de educación básica, media y diversificada venezolanos tiene una buena calidad de empleo, dada las implicaciones que ello conllevaría en una situación económica y social más o menos “normal”. No obstante, una mirada más acuciosa guiada por la realidad local revelará un panorama distinto.

En este trabajo se entendió que para los expertos de la OIT, si un trabajador cuenta al menos con 1,5 salarios mínimos, una relación de trabajo fija, beneficios como bono vacacional y navideño y prestaciones sociales, junto con una jornada laboral de menos de 48 horas, contaría con trabajo productivo que le proveería de una sensación de desarrollo, seguridad y protección para sí mismo y su familia. Lo que no contemplaron los expertos es que, manteniendo constantes todas las variables (Contratación, Beneficio y Jornada), excepto la Remuneración monetaria, la calidad del trabajo pudiera verse tan afectada.

Esta investigación evaluó con cuántos salarios mínimo debería contar un trabajador para acceder a la Canasta Alimentaria Familiar (CAF), entendida ésta, como lo requerido para sostener de manera digna a una familia de cinco miembros. La información provista por el Centro de Documentación y Análisis Social, de la Federación Venezolana de Maestros en junio de 2019, señala que se requerían en mayo de este año, unos 39 salarios mínimos para sufragar la Canasta Alimentaria Familiar.

Como se desprende de la Tabla 1, manteniendo las variables Contratación, Beneficio y Jornada en sus valores óptimos (los que aportan más puntos al Índice), la mejor calidad de trabajo la daría disponer de una Remuneración de más de 3 salarios mínimos, pero si el grupo de trabajadores

sujetos a análisis requiere 39 salarios mínimos para sostenerse, es obvio que la variable y el índice dejan de ser eficientes. Aun asumiendo que contar con un trabajo fijo, con jornada de 40 hora y un bono navideño y vacacional es excelente, si la remuneración mensual percibida apenas alcanza para cubrir entre el 4 y el 10 % de la Canasta Alimentaria Familiar, no existe la posibilidad de hablar de un *trabajo decente*, en los términos conceptuales que éste implica. Es muy poco probable que el trabajador se sienta productivo, tratado con respeto y respetado en su dignidad humana.

Ante el reconocimiento de que los indicadores estadísticos, entre ellos el Índice Sintético de Trabajo Decente, no recogen las sensibilidades y vivencias personales del quehacer laboral, ni el nivel de satisfacción con el trabajo, se procedió a explorar una variable utilizada dentro del área como lo es la Calidad Subjetiva del Empleo. Para tal fin, se construyó un cuestionario a través del cual se exploraron los más variados aspectos relacionados con el “trabajar en un plantel educativo”, que fueron desde el cómo se traslada el maestro a la escuela, hasta cuán satisfecho se siente un profesor con el hecho del dar clases, pasando por las actividades de ocio y recreación que su trabajo le permite.

Ese cuestionario de preguntas cerradas, que se construyó después de realizar entrevistas intensivas a maestros y profesoras, se aplicó de manera intencional a un total de 700 docentes a través de una plataforma *on line* (<https://docs.google.com/forms/d/1ta3ldgqL4v6KtCDAkaF1X5aacSkMgT--OrBNwFf5v2o/edit>) o de papel y lápiz (Anexo A). La edad promedio de los participantes fue de 45 años, el 79% era mujer, el 89% era Licenciado, Especialista o Magister, el 90% trabajaba en planteles oficiales y también el 90% tenía una modalidad de trabajo Fijo.

Se exploró las vivencias del docente en relación a su traslado al su sitio de trabajo, encontrándose que el 62% lo hace en transporte público, lo cual sería lo óptimo para cualquier Nación en el que el transporte funcione; no obstante, en Venezuela ese traslado dura en promedio una hora, debe pagarse por viaje, un promedio de BsS. 500, lo que es un monto importante si se tiene en cuenta la remuneración mensual, amén de la dificultad reportada por el 76% de los profesores para disponer de dinero en efectivo, que es el modo como debe pagarse el transporte. Adicionalmente, 82% de los maestros indicó sentirse inseguro o con miedo cuando se traslada hacia o desde el sitio de trabajo; y el 43% señaló que el traslado al trabajo le resulta incómodo y desagradable.

Cuando se les preguntó acerca de su aspecto físico, el 96% de los docentes dijo que su ropa era “vieja” y del 4% que indicó que era “nueva”, un 63% señaló que esa ropa era de “mala calidad”; el 63% señaló que el último par de zapatos para ir a trabajar, lo había comprado antes del año 2016. En relación a la higiene personal, el 44% manifestó que le faltaban algunos productos de aseo y se sentían incómodos por ello y el 31% reseñó que le faltaban muchos más de los artículos que eran aceptables para un excelente aseo. Lo anterior permite comprender que el 72% de los profesores juzgue que su apariencia física para ir al trabajo, esté entre Regular y Mala.

Otro asunto que se consideró relevante explorar acá, fue la relativa a la salud de los profesionales. Al menos un 50% reconoció tener malestares físicos o emocionales causados por trabajo y cerca de un 40% indicó que había tenido que tomar reposo médico por causa su actividad laboral. Ante el hecho de que el trabajo podría estar gestando problemas de salud, la II Convención Colectiva que se supondría contenedora de elementos coadyuvaran el cuidado de la salud del maestro, no le provee ningún tipo de acompañamiento. Tal afirmación se sostiene en los siguientes resultados.

El 80% de los profesores No reconoció contar con un Seguro de HCM por su trabajo; y del 20% que dijo saber que disponía de tal Seguro, un 95% refirió que éste le ofrecía Poca o Ninguna tranquilidad, comprensible si se considera que el mismo otorga BsS. 40.000 por Maternidad y una Cesárea en una clínica Tipo C, tenía un valor de BsS. 15.000.000, para junio de 2019.

En relación al servicio médico para el profesor o su familia, el 90% dijo que No tiene ninguna confianza en contar con él, lo cual también es razonable si se considera que el Sistema Integral de Salud contempla para reembolsos BsS. 4.000, cuando una consulta con cualquier médico especialista a junio de 2019 tiene un valor promedio de BsS. 90.000.

Aunque sólo el 35% de los docentes manifestó padecer de enfermedades crónicas, el 99% indicó que ha dejado de tomarse los medicamentos que requería, por no disponer del dinero para adquirirlos. Lo anterior deja en tela de juicio la satisfacción que puede tener un maestro, en el sentido de que su trabajo le puede permitir sostener gastos de salud para sí mismos o sus familiares

También se consideró el modo como la diferencia entre el número de salarios mínimo que gana un profesor por su trabajo (entre 1,6 y 3,7) y el número salarios que cuesta la CAF (39), impacta su consumo de alimento. Se encontró que el 100% de los encuestados ha dejado de consumir ciertos productos, pudiendo referirse, desde algunos que implican un alto valor nutritivo como carnes, pollo y pescado hasta otros que hacían parte del gusto tradicional del venezolano como queso amarillo, el jamón y avena, por ejemplo. De igual modo se observó que el 100% de los maestros, se han visto en la necesidad de consumir ciertos alimentos con el objetivo de “rendir el sueldo”, mencionándose entre los más usuales frijol, caraotas y pasta. Lo anterior podría ser la razón por la cual el 92% de los maestros juzgó que su alimentación es Igual de mala o Peor que la del año pasado.

Un tópico que se ha considerado poco cuando se explora la calidad subjetiva del empleo, es el relativo a la posibilidad de que el docente se comprometa en actividades de ocio y recreación, pese a que en la Segunda Contratación Colectiva se contempla bonos por vacaciones, de semana santa y receso por vacaciones, entre otros beneficios. Los resultados mostraron que el 97% de los encuestados indicó estar En Desacuerdo o En total desacuerdo, con que en el periodo vacacional julio-agosto de 2018 pudieron ir de viaje o de paseo; el 93% está En Desacuerdo o En total desacuerdo con que participa en paseos o salidas recreativas; mientras que sólo un 3% está De acuerdo o Totalmente de acuerdo, que si sale una tarde podría comprarse un helado, un café o un refrigerio similar. En suma el 97% de los docentes indicó estar En desacuerdo con que están en la posibilidad económica de pagarse actividades de recreación. Con lo cual queda claro que son muy escasas las posibilidades de recreación y disfrute que los profesionales de la educación puedan costearse a partir de su propia capacidad productiva.

Así como se consideró la calidad subjetiva del empleo, al examinar el modo cómo el docente percibe que su capacidad económica impacta aspectos a su vida cotidiana (transporte, apariencia física, salud, alimentación y recreación), también se exploraron aspectos intrínsecos del propio hecho del trabajo. Es así como se les consultó acerca de las características físicas del plantel donde laboran, encontrándose que entre el 69 y el 90% estaba insatisfecho con el estado y funcionalidad de lavamanos, pocetas, dispensadores de agua, pupitres, escritorios, frisos de las paredes y lámparas de aulas y pasillos; y adicionalmente, entre un 50 y un 96% indicaron que Nunca o Casi nunca contaban para trabajar con material académico, internet, la posibilidad de hacer fotocopias, agua por tubería y electricidad. En relación al clima del trabajo, podría decirse que, en términos generales,



los docentes se sienten satisfechos con la manera como hacen su trabajo, se llevan bien con sus compañeros y algo menos bien con sus supervisores; la mayoría reportó que contaba con Condiciones de trabajo flexibles, donde se primaba cumplir con objetivos académico más que con los horarios; adicionalmente, el grueso del grupo indicó que no sentían correr Riegos debido a sus interacciones con alumnos, padres u otros docentes. Dentro del hecho del trabajo, lo que más pareció afectar su calidad subjetiva, tuvo que ver con el hecho de que la mayoría de los encuestados consideraron que estaban sujetos a una demanda de formación y capacitación excesiva, en atención a la compensación económica que se percibiría por ella.

Los resultados anteriores parecieran sugerir que, con respecto al hecho del trabajo, lo que menos satisfacción subjetiva le produce a los docentes tiene que ver con la infraestructura física, la dotación del plantel y con el monto de su remuneración en atención a la capacitación. Los aspectos relativos al clima del trabajo, la flexibilidad y los riesgos serían los lugares de menor insatisfacción subjetiva, que es lo que probablemente más tenga que ver con la vocación del docente venezolano.

Como se desprende de lo dicho hasta acá fue posible diferenciar dos criterios para evaluar la calidad del empleo: un criterio objetivo que tuvo que ver con los aspectos normativos y con los indicadores estadísticos; y otro subjetivo, que aludió a la calidad percibida por los trabajadores acerca de sus empleos.

En el caso del docente venezolano, tal como se expuso, los mayores avances en la medición del *trabajo decente*, fue posible encontrarlos en el ámbito legal, ya que la Nación dispone de un marco normativo bastante robusto y cónsono con estándares internacionales; y si bien, desde la perspectiva estadística también se cuenta con muchas fortalezas como lo es el porcentaje de mujeres en el campo de trabajo, Beneficios contractuales, Jornadas acotadas, Contrataciones a tiempo indeterminado, la inflación padecida por la economía, tritura la Remuneración y vuelve espurio cualquier indicador objetivo.

El carácter objetivo del Índice Sintético de Trabajo Decente, imposibilitó acceder a la verdadera calidad del trabajo del docente venezolano, por lo que recurrir a indicadores subjetivos resultó ineludible y permitió conocer: lo desagrado e incómodo que se siente un profesor durante su traslado al trabajo; lo poco prolija que siente que es su apariencia física al presentarse ante alumnos y colegas; la inseguridad e intranquilidad que le produce, el no poder lidiar con problemas de salud suyo o de su familia. De igual manera esa aproximación subjetiva permitió sincerar qué tanto está pudiendo un docente elegir a la hora de comparar los alimentos y que tanto está obligado a consumir porque no tiene para más; además de desnudar la poca posibilidad de dedicarse a actividades de ocio y recreación. También volvió a reiterar el nivel de insatisfacción de los maestros con la infraestructura y la dotación de los planteles donde trabaja, dejando en evidencia que el docente venezolano carece de un *trabajo decente*, y a cambio tiene un “mal trabajo”, el cual lo ha llevado a buscar múltiples opciones para compensar sus ingresos ocupándose de trabajar como cocineros, costureros, taxista, vendedor objetos de valor (prendas, partes de sus carros) o esperar las remesas de parte de la diáspora, pese a ser profesionales con elevado nivel de formación académica.

## Agradecimientos

Esta investigación ha ido realizada a solicitud de la Federación Venezolana de Maestro y de la Fundación para el Desarrollo Integral del Docente. Bajo el patrocinio de la Fundación Hanns Seidel Stiftung y la conducción de investigadores de la Universidad Central de Venezuela. Resultó invaluable el aporte de las profesoras Edy Ruiz, Nelba Godoy, María Clemente, Leyla Escobar, Aura Rodríguez y muy especialmente de los docentes que aplicaron y respondieron las encuestas.

## Referencias

Finanzas Digital (2019) <https://www.finanzasdigital.com/2019/06/caf-mayo-2019/>

II Convención Colectiva <://academicamiranda.jimdo.com/descarga/convenciones-colectivas/segunda-convenci%C3%B3n-colectiva-%C3%BAnica-y-unitaria-de-las-trabajadoras-y-los-trabajadores-del-mppe/>

ILO (2012), "Decent Work Indicators: Concepts and Definitions. ILO MANUAL", Geneva, mayo

Marín, F. (2008) Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación en Venezuela. *Gaceta Laboral*, 14, 3, 370-391. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33614303>

Martínez, Angel (2012) Calidad del empleo en el mercado laboral venezolano: un análisis para el período 1995-2005. *Gaceta Laboral*, 18, 2, 173-212. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33623780002>

OIT (2008) Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). "Trabajo Decente". Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lan-ges/index.htm>.

Perelló Gómez, Nancy. (2014) Trabajo decente y trabajo precario. Caso Venezuela. *Gaceta Laboral*, 20, 3, 181-197