

DESEMPEÑO LABORAL Y MOTIVACIÓN: LOS INSPECTORES DE MALARIOLOGÍA. DIR. ENDEMIAS RURALES. MSAS. (Estudio de caso)¹

Carlos Eduardo Febres

PROFESOR DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL, UCV

Giovanna Suárez B.

INVESTIGADORA DEL GRUPO DE ESTUDIOS LABORALES (GEL)

RESUMEN

En el recrudescimiento de algunas enfermedades endémicas, ha sido señalado como un componente causal determinante la pérdida de eficiencia de los empleados de la Dirección de Endemias Rurales del MSAS. Ante este hecho, se efectuó un estudio de caso a través de entrevistas en profundidad y cuestionarios, aplicados a jefes de las unidades regionales y nacionales, así como a inspectores de malariología, con el objetivo de aproximarse a las características más resaltantes del desempeño laboral de estos trabajadores.

Los resultados obtenidos evidencian la conexión directa entre la modificación de los procedimientos de selección e ingreso de los inspectores, los criterios de ascenso y promoción y las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como la percepción de la valoración social de su cargo con la pérdida de identidad y en consecuencia descenso en la dedicación al desempeño de sus funciones como inspectores de malariología.

REPORTE SOBRE LOS RESULTADOS CIENTIFICOS DE LA INVESTIGACION

1. EL PROBLEMA ESTUDIADO: ANTECEDENTES, CONTEXTUALIZACIONES Y PARADIGMA UTILIZADO

Las investigaciones sobre el desempeño laboral en el sector de la administración pública tiene en nuestro país escasa tradición, y las aproximaciones, incluso generales, sobre estos trabajadores están habitualmente condicionadas por prejuicios y presunciones, la mayoría de las veces poco cercanas a la realidad.

1. Este trabajo es parte del proyecto SG-P90,66, financiado por el Programa de Pequeñas Becas para Investigaciones en Aspectos Sociales y Económicos de las Enfermedades Tropicales, FNUD/Banco Mundial/OMS/Laboratorio de Ciencias Sociales-UCV, Caracas, 1995.

La razón de tales representaciones radica, en buena parte, en el desconocimiento de las características del sector público, de su estructura y dinámica interna, particularmente de sus condiciones y medio ambiente de trabajo, acompañadas de patrones culturales complejos y diferenciados, como parte de ese abigarrado mundo constituido por la administración pública centralizada y descentralizada. Las diferencias entre la estructura organizacional, funciones, clima de trabajo y política de personal entre ministerios, y de ellos con los institutos autónomos y las empresas del Estado, obligan, sin perder su unidad, a estudiar su complejidad, requisito indispensable para evitar simplificaciones abusivas.

Venezuela se fue conformando las últimas décadas como una sociedad de Estado, comenzando a desarrollarse (1936) con una gran concentración de propiedades territoriales y con un incremento considerable de los ingresos fiscales provenientes de la explotación petrolera. Esta concentración de recursos desata una dinámica estatizante de desarrollo. De allí que el Estado se transforme en un "creador" social, en un factor de expansión de desarrollos embrionarios o, simplemente, en estimulador de la aparición de otros, en los cuales las más diversas formas de organización están vinculadas a las posibilidades fiscales.

El resultado de este proceso ha sido un Estado poderoso, cuya intervención o participación en la vida social no es producto de las decisiones de las instancias políticas de conducción, sino de su propia inercia.

Las limitaciones a la creación de organizaciones intermedias con suficiente capacidad de intervención propiciaron que los partidos pasaran a ocupar, progresivamente, esos espacios sin otros competidores en la sociedad, hecho de tal significación, que los convierte en componente central de nuestro análisis. De esa manera los partidos cambiaron su naturaleza propia en las sociedades occidentales: de expresión de un proyecto político a la función de receptáculos de solicitudes, reclamos y demandas, situación que sólo ha sido posible en la medida en que se han convertido en partidos de Estado. En un momento los partidos fueron la forma de intervención de la sociedad civil en el Estado, y después se han transformado en instrumento de intervención del Estado en la sociedad civil.

Los partidos experimentan procesos internos en los cuales se va estratificando un sector dirigente que tiene el privilegio del ejercicio paraestatal del poder. El Estado aparece, no como el centro del poder para la ejecución, sino como el centro "del reparto del botín".

Otro componente que debe ser tomado en consideración para nuestro estudio, es el constituido por los núcleos político-sindicales. La actividad sindical fue en su origen, parte de la emergencia de la sociedad civil, alentada su expansión por la dinámica de los propios trabajadores o, en muchos casos, en

la medida en que los partidos políticos la promovieron e impulsaron. Pero estas organizaciones vivieron el mismo proceso de los partidos. La casi totalidad de la dirección sindical se convirtió en parte del dispositivo paraestatal, integrando núcleos de poder político- sindicales, cuya función principal es la reproducción de su posición. Los sindicatos, las federaciones y las confederaciones se convirtieron en seccionales de los partidos, las decisiones más insignificantes no eran tomadas por los propios trabajadores, sino por el partido. La pérdida de autonomía sindical es tal vez la más grave de las deformaciones del movimiento sindical.

El resultado es un sindicalismo clientelar que, sin dejar de obtener beneficios para los trabajadores, trata de mantener una base manejable para su reproducción social. Como consecuencia, uno de los factores activos para impedir la movilidad de la fuerza de trabajo –indispensable en una sociedad dinámica– es precisamente esa estructura sindical.

La centralización del Estado es una realidad y nuestro tercer componente para la contextualización del problema estudiado. El proceso de centralización no muestra la coherencia de una estructura vertical, sino más bien una concentración de autoridad y atribuciones de alto grado de ineficiencia.

Esta forma de funcionamiento genera una gran dispersión, distorsión de competencias y anarquía. El funcionamiento tiende a ser inoperante y las decisiones y políticas prácticas, el producto de una confrontación de disposiciones contradictorias, marchas y contramarchas, que terminan produciendo resultados tardíos, muchas veces incoherentes y de difícil seguimiento.

La caracterización presentada nos muestra en líneas generales la base sobre la cual se ha fundamentado la Administración Pública. El Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS), actualmente no escapa a esta situación, evidenciándose que parte de la explicación del desempeño laboral de los inspectores adscritos a la Dirección de Endemias Rurales, no es ajena a esta realidad y por tanto a ciertas concepciones, valoraciones y procedimientos de trabajo.

Como fundamento para nuestro análisis es necesario puntualizar que partimos del criterio de la productividad ubicado en la filosofía de sistemas:

... es una manera de pensar acerca de los esfuerzos humanos complejos. Facilita el reconocimiento del contexto dentro del cual operan las organizaciones y destaca la comprensión de las relaciones existentes entre las actividades que deben realizarse para alcanzar los objetivos (Kast y Rosenzwers, 1990, XI).

Se trata de conocer y desarrollar la relación intrínseca entre los diferentes subsistemas y crear un clima que conduzca a la excelencia: efectividad, eficiencia y satisfacción del trabajador. Este sistema de valores está condicionado,

tanto por la organización, como por las normas socioculturales de la sociedad. El enfoque de sistemas nos conduce a pensar en la organización como un sistema abierto en permanente interacción con el medio y nos permite entender las interrelaciones entre los principales componentes de una organización: sus objetivos, tecnologías, estructura y relaciones psicosociales.

Si la meta de los inspectores es *producir salud*, todas las funciones y tareas asignadas estarán dirigidas a ello. Evaluar la productividad de la administración pública con los criterios utilizados en la administración privada, restringe posibilidades, ya que se trata de tomar decisiones cuyo objetivo final es el mayor beneficio colectivo. Si lo vemos desde esta perspectiva, estaríamos haciendo referencia al manejo de recursos humanos y financieros, como expresión del conjunto de los engranajes que componen la organización en que se ubican los mismos, es decir el MSAS. Definimos la organización como el ente que está obligado a mantener a la colectividad en las mejores condiciones de salud. La misma se nos presenta parcelada en razón de la complejidad de las actividades a realizar.

En una apretada síntesis tenemos que, el modelo de salud no ha evolucionado acorde con el país. Se ha desarrollado una gran infraestructura de recursos físicos y financieros, tanto para el sector urbano como para el rural. La característica más resaltante es su muy bajo rendimiento frente a los recursos invertidos, y la atención primaria se ha dejado de lado, trayendo como consecuencia el costo exagerado del sistema y la insatisfacción de la población usuaria.

De igual manera, si las tareas de los inspectores se orientan a fomentar la salud y a mantener una educación para la salud; este es un proceso que va más allá de la mera actuación y tiene que ver con la posibilidad real de utilizar todos los recursos disponibles. La salud de la colectividad está ligada al proceso de construcción de valores y actitudes que faciliten comportamientos que la fomenten de manera continua. Las condiciones climatológicas del país se mantienen relativamente constantes, indicándonos con ello la factibilidad de reservorios permanentes de enfermedades tropicales, en especial de la malaria. Es por ello que la continuidad en lo referente a generar actitudes positivas hacia la salud, se convierten en un objetivo permanente dirigido a toda la población.

En este sentido es importante para la evaluación del desempeño, orientar la atención hacia el análisis y adaptación de las condiciones de trabajo, acorde con los riesgos inherentes a las actividades propias del control de las enfermedades tropicales. De igual manera, diagnosticar para incrementar la productividad laboral, estará en función de las propuestas que se mantengan en torno a la formación y actualización del personal. En el campo teórico de las condiciones y medio ambiente de trabajo, se han producido cambios que se reorientan hacia la necesidad de ampliar el objeto de estudio, en el sentido de no limitarlo a su aspecto somático-fisiológico. Necesidad de ampliar el modelo

interpretativo, tomando en cuenta todos los factores interrelacionados. Se requiere de una actividad interdisciplinaria que desarrolle metodologías que a la vez sean accesibles y que puedan ajustarse a las complejas realidades que se nos presentan. De lo que se trata es de acercarnos al equilibrio entre salud, eficacia productiva y bienestar de los trabajadores. Al momento de analizar las diversas situaciones, podemos considerar la organización del trabajo como un mecanismo preventivo que redunde en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

A través de ella se trata de aproximar el trabajo a la naturaleza del hombre como ser productivo y creador, así como su carácter social, intentando crear estructuras de trabajo donde la comunicación y la participación estén presentes en mayor grado (Martínez Arinas, 1989, 8).

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROYECTO

La preocupación gubernamental por el nivel de deterioro de la población palúdica y su amplitud geográfica se manifestó en preliminares intentos de desarrollar una política de combate contra la malaria. En 1911 se creó la Oficina de Sanidad Nacional, adscrita al Ministerio de Relaciones Interiores, con la que formalmente se inician las medidas gubernamentales, diseñadas desde un organismo ad hoc (*Resumen*, 1976, 50).

Pablo Cova García escribe que en 1912 fue dirigida una comunicación a los presidentes de los Estados de Venezuela y a los gobernadores de los territorios federales, en la que se les ordenaba poner en ejecución algunas iniciativas de lucha antimalárica (Cova García, 1961, 6). En el mismo año fue publicada por la famosa tipografía El Cojo, *La Cartilla Antipalúdica* de Vicente Peña (Cova García, 1961, 6), ampliamente difundida. En 1914 se suspenden las restricciones para la importación de quinina. En 1916 estuvieron en el país los sanitarios norteamericanos Gorgas, Castell y Guiteras, todos miembros de la Comisión de Fiebre Amarilla de la Fundación Rockefeller, quienes escribieron un informe, y algunas de sus recomendaciones fueron incorporadas a las iniciativas gubernamentales (*Resumen*, 1976, 49). "El 19 de diciembre de 1923 se aprueba el Decreto sobre Saneamiento de los llanos de Venezuela" (Yepes Colmenares, 1955, 17). En 1926 se firma un acuerdo entre la Oficina de Sanidad Nacional y la División de Sanidad Internacional de la Fundación Rockefeller, en él se establece una misión para el estudio del paludismo y la anquilostomiasis, que conjuntamente con los médicos venezolanos Elias Benarroch, Levy Romero y el entomólogo Pablo Cova García desarrolló la primera encuesta malárica nacional (Yepes Colmenares, 1955, 17-18). En 1931 se organizó la Conferencia Sanitaria Nacional, que contó con la participación entusiasta de muchos médicos y para la cual fueron elaborados varios trabajos de investigación. En 1933 es promovida la Semana Sanitaria contra el Zancudo por el Ministerio de Salubridad y Agricultura y Cría y en 1935 se organizan las legiones sanitarias escolares, que se unen a las campañas realizadas por

empleados públicos del correo, telégrafo y educación, en sus actividades contra la malaria (Yepes Colmenares, 1955, 19).

La Dirección de Endemias Rurales es, junto con otras direcciones de la Dirección General de Malariología y Saneamiento Ambiental del MSAS, la herencia más directa de la política contra las enfermedades tropicales iniciada en Venezuela por un equipo de profesionales encabezados por el doctor Arnoldo Gabaldón en 1936; uno de los hitos fundamentales de este proceso fue la creación del MSAS.

Los programas contra las enfermedades tropicales estuvieron inicialmente centrados en la lucha contra la malaria, desde el 27 de julio de 1936, a través de la Dirección Especial de Malariología. Simultáneamente, fue creada la Escuela para la Formación de Expertos Malariólogos, lo que permitió por vez primera en el país la preparación y selección de personal para una institución gubernamental mediante la revisión de su formación académica y escolar, así como de la constatación de su pericia y vocación de servicio. Esta selección estuvo acompañada de un proceso de formación del personal basado en cursos de diversos tipos y niveles, así como el seguimiento de su rendimiento y la promoción de aquellos que demostrasen el mejor desempeño en sus funciones y mayor vocación y abnegación en el ejercicio de una actividad que se asumía como una cruzada nacional para mejorar la calidad de vida del venezolano.

Nuestro trabajo de investigación se orientó al desempeño de los inspectores de malariología, ya que son ellos los encargados del control y mantenimiento de las condiciones de salud de la población que sufre las enfermedades tropicales.

Los inspectores sanitarios en la actualidad se encuentran diferenciados de acuerdo a su formación, como de salud pública o de malariología. La Escuela de Salud Pública, dependiente de la Facultad de Medicina de la Universidad Central de Venezuela, forma a los primeros y la de Malariología y Saneamiento Ambiental del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, a los segundos.

Los inspectores de salud pública son empleados públicos y la definición de sus funciones se encuentra en el Manual de Procedimientos de la Oficina Central de Personal (OCP). Como funcionarios, su actuación se rige por la Ley de Carrera Administrativa vigente. A partir de noviembre de 1991, se introdujo un cambio dentro de la estructura administrativa, al aprobar la elevación del nivel académico de los cursos de inspección a técnicos superiores y, tomando en cuenta las tareas típicas y responsabilidades inherentes a su cargo, se acordó otorgarles los grados desde el 15 hasta el 21 y denominarlos Inspectores de Salud Pública. Se incorporó a la escala la figura de coordinador a nivel regional y nacional. Estas dos últimas figuras no fueron aprobadas por la OCP.

Inicialmente los inspectores sanitarios se agruparon como gremio en la Asociación Nacional de Inspectores de Sanidad, institución que funcionó durante cuarenta y dos años y fue sustituida por el Colegio Nacional de Inspectores de Salud Pública. Esta organización gremial funciona en todo el país, logrando la firma de un Acta Convenio con el MSAS y el reconocimiento administrativo de los mismos como técnicos superiores. Esta Acta Convenio se mantiene vigente, a pesar de ser válida hasta el 31-12-91. Simultáneamente, los inspectores, como funcionarios de Sanidad, participan en el Sindicato Unico Nacional de Empleados Públicos del MSAS (SUNEP-SAS).

A partir de 1990 el directorio ejecutivo del Colegio Nacional de Inspectores de Salud Pública (CONISP) se dirige a las instancias pertinentes para solicitar un cambio en la estructura organizacional existente. En su propuesta solicitan la creación de grados superiores en la escala de cargos previstos por la OCP. Los grados utilizados hasta ese momento son los correspondientes al nivel 13, 15 y 17. Esa propuesta permanece invariable hasta el momento en que los estudios realizados para formarse como inspectores son reconocidos como técnicos superiores. Acompaña a esta propuesta otras consideraciones, como son los riesgos a los que están expuestos en razón de su actividad, condiciones salariales y ascenso a cargos directivos dentro de la Administración Pública. La respuesta a estos planteamientos les llega en diciembre de 1991 variando la estructura de cargos. Sólo existían tres niveles, ahora se añade un cuarto nivel, el cual corresponde a inspector IV; ocupando de esta manera los grados 15, 17, 19 y 21 del Manual de Procedimientos. A partir del cambio de rango jerárquico, el plan de acción definido contempla incorporar al 30% del total de los funcionarios adscritos a la Dirección General Sectorial de Malariología y Saneamiento Ambiental a la carrera administrativa y entregar los Certificados de Carrera así como coordinar con la Escuela de Malariología y Saneamiento Ambiental, las actividades de adiestramiento de personal.

Estas mejoras en cuanto a variaciones en la estructura, en el régimen de remuneraciones y en el adiestramiento de personal, se presentan luego de veinte años de promulgada la Ley de Carrera Administrativa. Esta situación nos conduce necesariamente a una reflexión que tiene que ver con la política de estimulación de los recursos humanos a lo interno del propio Ministerio.

Podríamos indicar un elemento, como es el caso de la ubicación de personas en cargos directivos o jefaturas de oficinas, quienes a pesar de no tener vinculación directa con el proceso o con la atención sobre la problemática; sus ascensos no los obtienen con relación a los méritos obtenidos, expresados en una continuidad administrativa, valoración del trabajo realizado, atención a situaciones inherentes al proceso de trabajo señaladas por el personal adscrito al organismo, sino por razones clientelares y políticas.

En la actualidad, a raíz de la promulgación de la nueva Ley del Trabajo, el Colegio introdujo junto con el sindicato, una propuesta de contratación colecti-

va, que incluye a todos los técnicos y profesionales. Ambas organizaciones están controladas por Acción Democrática y esta última representa a la totalidad de los trabajadores en las discusiones laborales con las autoridades del MSAS.

Durante muchos años la Dirección de Malariología fue considerada en el país y fuera de él como un modelo administrativo para la organización de dependencias destinadas a combatir las enfermedades tropicales; de igual manera, su política de personal, la calidad de sus empleados y la excelencia en el desempeño de sus funciones eran resaltados.

Ahora bien, los últimos diez años han traído, a juicio de especialistas en la materia, descensos bruscos en la calidad del personal y en especial de los inspectores de malariología, así como en la excelencia de su desempeño laboral...."La inspección sanitaria ha decaído bastante, no solamente en lo que es la actividad diaria, hay inspectores en malariología, dentro del marco de la salud pública que nos estamos dedicando a ver condiciones de saneamiento y no estamos preparados para ello." (Entrevista Nº 2)

Nuestro trabajo de investigación se ha orientado a establecer, con relativa certeza, las características del desempeño laboral de los inspectores de malariología y la asociación con los componentes de su entorno laboral mediato e inmediato.

Objetivo general

Elaborar una investigación sobre el actual desempeño laboral de los inspectores de malariología de la Dirección de Endemias Rurales del MSAS y de los factores que inciden en él.

Objetivos específicos

Elaborar un diagnóstico:

1. De las condiciones y medio ambiente de trabajo de los inspectores de malariología, así como de su percepción de las mismas.
2. De los procedimientos de selección y promoción de los inspectores y de la mediación en ellos de los partidos políticos.
3. Del desempeño laboral de los inspectores de malariología.
4. De la percepción que tienen los inspectores de malariología sobre su desempeño laboral y los factores que señalan como de incidencia negativa en su actividad.

5. Del tipo de contratación colectiva y política sindical de los gremios de malariología.
6. Investigar sobre la asociación existente entre el desempeño laboral de los inspectores de malariología y:
 - Autopercepción del mismo.
 - Condiciones y medio ambiente de trabajo.
 - Procedimientos de selección y promoción y mediación en ellos de los partidos políticos.
 - Contratación colectiva y política sindical.

3. EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

a. Diseño de la investigación

El problema estudiado centra su atención en una aproximación-diagnóstico de la situación laboral de los inspectores de malariología, los factores que inciden en su desempeño y su vinculación con el control de las enfermedades tropicales.

Como antecedentes de esta problemática, podemos resaltar que las estadísticas de salud más recientes nos muestran la reaparición de las enfermedades tropicales en aquellos estados donde se encontraba erradicada y un recrudecimiento en donde se mantenía un control sobre ellas. Señalándose como posibles causas: las deficiencias de políticas de control, ausencia de recursos financieros, aumento de la resistencia de los vectores, disminución de la calidad del trabajo efectuado por el personal del MSAS y, especialmente, el de los inspectores de malariología.

La contextualización del problema nos condujo a la construcción de un escenario explicativo que facilitará la ubicación de los inspectores como trabajadores cuyo espacio de trabajo es un ente de la administración pública, en este caso el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.

Diseñamos la investigación tomando la dimensión geográfica, en función de aquellos estados que en la actualidad muestran un recrudecimiento de las enfermedades tropicales, así como aquellos en los cuales se evidencia un incremento. En los entrevistados se buscará poner de manifiesto la interrelación existente entre el desempeño laboral en un ente de la Administración Pública, definido en términos de los núcleos de poder político-sindicales, y la autopercepción del desempeño del inspector en relación con el proceso del trabajo, sus resultados y la valoración de los mismos.

En cuanto a la dimensión geográfica es importante resaltar que la actividad de los inspectores varía de acuerdo a la ubicación estatal, este elemento está

condicionado por las características propias de cada uno, así como el desarrollo de las endemias. Con esto deseamos señalar que el comportamiento de los inspectores está en función de los requerimientos de la actividad a desempeñar.

La utilización de lo cuantitativo y cualitativo es lo que nos facilitará una aproximación más cercana al desempeño laboral como síntesis de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en una perspectiva relacional, cuya orientación asume al hombre en su diversidad y en consecuencia admite que la asociación entre el proceso de trabajo y sus efectos en los trabajadores no se rige por modelos estándar de comportamiento.

Selección de la población

Para la selección de la población se consideró el Mapa de la Malaria existente y se seleccionaron tres estados que nos muestran una panorámica de lo que está ocurriendo: Aragua, Miranda y Bolívar.

En el caso de Aragua, aparentemente, los focos presentan un gran control, no podríamos precisar si se debe a que la sede de la Dirección General se encuentra en la capital de esa ciudad o, a que los focos están en realidad controlados.

En el caso de Miranda, la situación se presenta ligada a los denominados "casos importados", los mismos se produjeron cuando personas que se encontraban en el estado Bolívar, como trabajadores del oro y en general de la minería, se trasladaron hacia la zona de Miranda para visitar a sus familiares y contagiaron a los mismos, creando nuevos focos.

En el caso de Bolívar, a partir de la renovación de la explotación del oro y de la minería en la década del ochenta, con el asentamiento ilegal de extranjeros, particularmente guyaneses, colombianos y brasileños en cuyos países el control de la enfermedad es mínimo y los acuerdos internacionales firmados con estos países sobre esta materia son escasos y poco eficaces, por lo que se presenta para el estado Bolívar una situación bastante difícil, ya que al reaparecer la enfermedad no se tenían ni las instalaciones ni los recursos necesarios para atender tales requerimientos, y así la malaria se extendió rápidamente. La situación es alarmante y es tal vez el estado con mayor número de casos registrados recientemente.

Visto lo anterior, el criterio permitió seleccionar, basándose en el tipo de control, áreas de máximo, mediano y mínimo control.

Los instrumentos

El cuestionario utilizado se diseñó basado en la revisión de investigaciones realizadas en otros países sobre desempeño laboral y particularmente en

instituciones públicas del área de salud. Se hicieron dos pruebas sobre el cuestionario propuesto, en ambas, con inspectores que tienen más de cinco años en el Ministerio. A partir de las correcciones y sugerencias emanadas de cada grupo se procedió a construir el cuestionario definitivo, el cual fue aplicado a los inspectores seleccionados.

Los cuestionarios fueron aplicados a la totalidad de los inspectores ubicados en cada uno de los estados objeto de estudio. Se hicieron un total de cuarenta entrevistas. Los entrevistados fueron los inspectores que se encontraban en el lugar acordado, luego de previa convocatoria con hasta dos semanas de anticipación por vía de sus propios superiores, en este caso, los Jefes de Servicio. Los inspectores que no fueron entrevistados en ese momento se encontraban de permiso o, por alguna otra razón desconocida para nosotros, no se presentaron a la entrevista.

Las entrevistas en profundidad fueron diseñadas en función de explorar la percepción que tenía un grupo seleccionado de inspectores con muchos años de servicio, dirigentes gremiales y sindicales, inspectores coordinadores, jefes de demarcación, ex asesores y ex directores regionales o nacionales de malariología, sobre el desempeño laboral y las causas que inciden en él. Se realizaron ocho entrevistas en total.

Resultados de la investigación.

Reflexión sobre posible utilización de los resultados

Se podría decir que la noción contemporánea de trabajo y la centralidad a ella asignada es una idea nueva. Por supuesto, en todas las épocas el hombre ha trabajado más o menos duramente para asegurarse la subsistencia, pero, la cuestión no es esa. Lo que es relativamente nuevo es la importancia y la posición del trabajo en la sociedad. Con la revolución industrial el trabajo llegó a ser el epicentro de la vida social, se impuso como el valor esencial de la burguesía naciente.

Hasta ese momento el trabajo no constituía más que una de las condiciones de existencia de la sociedad, con el capitalismo el trabajo se convirtió en la verdadera razón de ser de la sociedad.

La primera transformación radical en la actividad de los hombres fue el incremento absoluto y abrupto del tiempo de trabajo. El campesino medieval trabajaba, aproximadamente, 191 días por año, la combinación de días festivos y religiosos más la prohibición de trabajo los fines de semana elevaban a 174 los días sin trabajar. Si a eso se le añaden, los numerosos días de "paro" por dificultades climáticas, por enfermedad u otras ocupaciones, el número real de días trabajados antes del surgimiento de la revolución industrial era relativamente bajo.

El trabajo, como condición de existencia, era sólo necesario para poder subsistir, era un inversión en tiempo y esfuerzo cuyo objetivo consistía en la reproducción individual, más o menos ampliada, de la fuerza de trabajo. En consecuencia, seguía el ritmo natural de las estaciones, las obligaciones sociales, religiosas y los proyectos individuales. A raíz del capitalismo, el trabajo devino en obligación, por una razón muy simple: no hay acumulación de capital sin trabajo. El deseo de poseer va en relación directa con la cantidad de trabajo incorporado al bien producido.

En consecuencia, esta idea naciente de trabajo es la que se va a incorporar, con las ambigüedades del pensamiento religioso católico, a las sociedades nacentes latinoamericanas y, como parte de ella, a Venezuela.

A su llegada los conquistadores se encontraron con distintas etnias, que en su variedad tenían un elemento común: el trabajo como respuesta a necesidades y no como obligación cotidiana y permanente de una actividad destinada a la producción de riquezas. En consecuencia, la racionalidad de los conquistadores intenta sobreponerse a la existente y se origina una compleja dinámica, con planos y niveles estructurales relativamente distintos en relación con el trabajo. Se superponen, se solapan, se entrecruzan nuestras propias y variadas tradiciones culturales respecto al sentido y significación del trabajo con patrones exógenos que no acaban de fusionarse con ellas, sino generan una enrevesada dinámica llena de dualidades, ambigüedades y contradicciones.

La estructura colonial creó dos discursos contradictorios sobre el sentido, valoración y utilidad del trabajo: 1) Una línea afirmaba su obligatoriedad como sanción, acompañando al sentido de dominación e imposición cultural que significaba la encomienda; el trabajo obligatorio y sin disfrute para el indio encomendero, era la lectura y la valoración que a él se le transmitía referente al sentido y la práctica del trabajo. En el modelo esclavista se le suma la idea del trabajo como "no libertad", el trabajo era la consecuencia de la esclavitud y no un valor para el crecimiento y desarrollo, en ninguna de sus dimensiones: personal, social o espiritual. 2) La otra línea acompañaba la prédica del trabajo como deber, pero a diferencia de la anterior, con el planteamiento de su posibilidad de enriquecimiento, así como de su satisfacción personal; y eran parte del discurso para la socialización del hombre blanco dominante. Los blancos pobres y los pardos no son la síntesis contradictoria del trabajo, son el terreno que propicia un sincretismo rico y variado, pero desprovisto de un proceso de ruptura, que lo proyectará hacia una nueva sociedad, con una nueva práctica y una nueva valoración del trabajo.

El modelo republicano no resuelve la contradicción, y el trabajo —compañero cotidiano de la mayoría de la población— no es necesariamente amado, ni socializado como un valor espiritual, sino como una simple estrategia de sobrevivencia.

Falta, a nuestro juicio, mucho camino por recorrer en el análisis del significado de los cambios ocurridos en los modos y estilos de vida de la población como consecuencia de la aparición social de la explotación petrolera. Pero pensamos que, provisionalmente, pueden formularse algunas hipótesis en lo que a la dimensión trabajo se refiere. No es casual que en aquellas zonas donde la pequeña producción agrícola y ganadera jugaba un papel dominante, se estructurara un estilo de vida donde el esfuerzo constante se asociara a la cotidianidad y vinculara al bienestar. A diferencia de aquellas zonas, donde las variadas modalidades de plantación generan un estilo de vida en los que se valora el azar y la oportunidad, tanto o más que el esfuerzo sostenido, que históricamente no había comportado ningún beneficio en la mejora objetiva de su calidad de vida.

En estos dos estilos de vida fundamentales impacta la sociedad petrolera, e incorpora una dimensión que las sociedades mineras poseen en todas las latitudes: "la coyuntura del filón", o "síndrome de la esperanza de enriquecimiento súbito". Hasta ese momento la mezcla de un régimen de castas e incipientes clases sociales con pocas posibilidades de cambio, salvo las asociadas a la guerra, se ven radicalmente transformadas ante la aparición de un proceso desestructurador de los modos de vida del venezolano, al fusionarse el repentino incremento del poder del Estado, con un modelo clientelar distribuidor de "favores económicos", que trastocaron el sentido secular de lenta acumulación de riquezas que prevaleció en el modelo colonial y en el siglo XIX. El petróleo, entre sus efectos perversos incorporó a las diversas visiones existentes sobre el trabajo una nueva y muy importante: poder enriquecerse sin trabajar, fuera ello producto del favoritismo político o de la especulación de la renta urbana o de la actividad financiera. En definitiva, el esfuerzo sostenido no es la condición para cambio de la calidad de vida, entra un nuevo valor: la riqueza súbita se convierte en un paradigma que pugna por entromizarse.

Ahora bien, es necesario dejar claro que es imposible estudiar en toda su amplitud la valoración del trabajo, componente fundamental del desempeño laboral, sin entender la estructura familiar, la distribución de las tareas internas, el papel y la significación del trabajo doméstico y la distribución jerárquica de los beneficios de las tareas, ellos asociados a la importancia asignada a las diversas modalidades de trabajo, lo que es expresión de un sentido y una cultura del trabajo, por lo que sólo nos aproximaremos a algunos componentes de esta noción multívoca.

Es por eso que hemos optado por asumir la valoración del trabajo, por parte del inspector, asociada a sus condiciones y medio ambiente de trabajo y a los beneficios económicos o extraeconómicos que reciba a cambio de su esfuerzo.

Es en este contexto donde la valoración del trabajo adquiere su significación en relación con el desempeño laboral. La sociología del trabajo ha evidenciado, hasta la saciedad, que el desempeño laboral es un producto reflejo de un

complejo combinado de factores. En el caso objeto de estudio ya hemos ilustrado con antelación, el modelo de Estado existente en el país y su vinculación con el tipo de estructura administrativa, así como el tipo de práctica sindical y su incidencia en las estructuras administrativas y, en particular, en la selección de los empleados.

RESULTADOS

De la lectura cuidadosa de la bibliografía y documentos existentes en relación con las políticas contra las enfermedades tropicales y en particular las referidas a la malaria o paludismo en Venezuela, de las conversaciones informales con médicos, sanitaristas, empleados administrativos e inspectores y de los resultados del trabajo de campo, surge con nitidez que, el análisis del desempeño laboral de cualquier trabajador venezolano contemporáneo, puede darse adecuadamente utilizando como contexto explicativo las características de nuestro Estado y en especial su centralidad y las especificidades de los partidos políticos y las organizaciones sindicales. Mas este contexto sería inconcreto sin la existencia sustentadora de un sentido y una cultura del trabajo.

Aproximarse a la percepción que poseen los inspectores de malariología sobre el trabajo, obliga a una distinción conceptual entre sentido y cultura del trabajo. Para Carboni, por sentido del trabajo se entiende la significación, la utilidad y los valores que constituyen la representación que cada individuo ha aprehendido de su espacio-tiempo laboral y que interactúa con su representación de la realidad social total en la experiencia inmediata y cotidiana. Por cultura del trabajo se entiende el conjunto de ideas, reflexiones, estudios que se refieren al sentido que el trabajo tiene para los individuos y que constituyen el cuadro normativo de referencias e indican las perspectivas de modificación del sentido y de la realidad del trabajo. La cultura del trabajo no se limita al discurso, porque es ella misma una práctica, aunque simbólica, que sustancia la acción social. (Carvoni, 1991, 160-161)

Hablar de la significación que posee el trabajo para el trabajador y, particularmente, para el inspector de malariología, es referirse a un punto de encuentro entre el sentido y la cultura del trabajo.

La conformación de una cultura del trabajo es fruto de un largo proceso de gestación y sus componentes pivotaes son de ordinario, de larga data histórica, trascendiendo el contenido instrumental, más de corto y mediano plazo, que caracteriza al sentido del trabajo. Es por ello que en la búsqueda de las claves sociosimbólicas es necesario el rastreo de los orígenes, que conforman la base matricial de un modelo valorativo y normativo en relación con el trabajo.

Señalamos con antelación la existencia de un complejo mundo cultural en relación con la percepción y valoración del trabajo como fruto de diversas prácticas económicas y sociales, y es fundamental resaltar en él la valoración

negativa del trabajo, dominante en los sectores trabajadores, por las razones ya mencionadas.

La valoración del trabajo tiene su origen en las características objetivas y subjetivas del trabajo, fundamentalmente en la variedad en el mismo, en la identificación de los resultados, en la trascendencia de la tarea, en la autonomía y en la retroalimentación de su propio desempeño. Este conjunto de características determinarán en el trabajador la percepción psicosocial del mismo, que se traducirá en la significancia experimentada y asignada al trabajo, a la responsabilidad experimentada y al real conocimiento de los resultados laborales, todos ellos combinados, determinarán el nivel de satisfacción existente, en la medida en que cubran las expectativas individuales y la representación social del beneficio obtenido del trabajo.

En este sentido, la motivación intrínseca con respecto al trabajo que se reflejará en su desempeño es una consecuencia directa de la valoración del mismo y ella va a estar, en buena parte, determinada por su representación social, conjugada entre su significado cotidiano y la cultura general del trabajo del grupo social al cual pertenece.

Una de las características de la dominación de los sectores de poder sobre los trabajadores era la actitud externa frente al desempeño de los mismos, que reflejaba una desvalorización, no sólo de la actividad, sino de la persona ejecutante, del propio sujeto. El trabajo era percibido por los trabajadores venezolanos como una expresión de dominación y casi nunca como un componente de alto contenido satisfactorio en la construcción de su propia autoestima.

Tal vez la significación más radical que tuvo la creación de la Dirección Especial de Malariología (1936), era que por vez primera en el naciente Estado venezolano, se estructuraba una unidad administrativa en la que se asumía como criterio para el ingreso un conjunto de características que el individuo poseía y no externalidades, básicamente, el padrinazgo político. Mas, allí no cesaban las diferencias frente al resto de la Administración Pública. Al trabajador se le ubicaba jerárquicamente de acuerdo a la calidad de sus procesos de aprendizaje y al cumplimiento de funciones previamente establecidas. Todo ello dentro de un "proyecto nacional", en el cual la lucha contra la malaria era una cruzada que sólo justificaba su duro quehacer, por la "importancia para la patria". La síntesis de esta ecuación era evidente: altísimo rendimiento en el desempeño del trabajo. Mas la explicación no estaba en la casual escogencia de algunos trabajadores atípicos, sino en el resultado de un proyecto que invitaba a participar colectivamente, con tesón y constancia de largo plazo y cuyo único beneficiario era todo el país y no sólo, como siempre había sido, una individualidad o un segmento de los sectores dominantes.

En 1936, una concepción del trabajo en la Administración Pública como la planteada por el doctor Arnoldo Gabaldón, primer director de la recién creada

Dirección Especial de Malariología, era una propuesta motivante para el común de los trabajadores, ya que además de la variedad que la actividad ofrecía, había una clara identificación de los resultados y una significativa trascendencia de la tarea.

Esta formación de grupo tiene mucho interés porque para crear un equipo humano capaz de desarrollar, a todos los niveles, la campaña no sólo se necesitaba impartir conocimientos, también se necesitaba crear un espíritu de lucha, con entusiasmo, con mística de trabajo... (*Resumen*, 1976, 30).

O lo planteado por el doctor Félix Pifano:

Conoce Gabaldón que la única manera de garantizarse el éxito de una acción es con el conocimiento a fondo del potencial humano, de su preparación técnica, de su dedicación especial a la cuestión específica que se desempeña, de su responsabilidad, y sobre todo, de su dedicación completa a las funciones específicas que desempeña...

(...)

También la formación del personal. La diferencia que existía entre esa época y la actual, es que en los momentos actuales se le da a un individuo un nombramiento y se le deja a la deriva para que desarrolle la acción. Gabaldón empieza a formar personal desde la base hasta el personal directivo, desde obreros hasta técnicos de laboratorio. Crea, organiza un órgano de publicaciones. Aquí se encuentran manuales de procedimiento, capacitación técnica del personal, todo lo relacionado con planes de acción, con despliegue de actividades, con evaluación de los trabajos realizados. Porque Gabaldón enseña que lo que importa no es la cantidad de trabajo, sino la evaluación de los resultados (*ibídem*, 32).

Pero tal vez la evidencia más clara de lo planteado es el testimonio de la primera secretaria de la Dirección Especial de Malariología:

Recuerdo que uno de los trabajos que me impresionaron al principio, en esa misma oficina del Ministerio, fue que aparte de las labores rutinarias de secretaria me encomendó el doctor Gabaldón que hiciera una estadística sobre las defunciones por paludismo en San Carlos.

(...)

El doctor Gabaldón no se conformó con que las secretarías hiciésemos el trabajo rutinario que se nos encomendaba, sino que organizó unos cursos que dictaba él mismo, después de terminar el trabajo. Unos cursos para las secretarías, sobre paludismo, de manera que nosotras no trabajábamos en el paludismo como unas ignorantes, sino que nosotras ya sabíamos qué era el paludismo y nos los fue explicando en esas clases, dándonos anatomía y distintas cosas, y recuerdo, no creo que lo he podido observar en ninguna otra oficina... aquél espíritu humano, porque el doctor Gabaldón no se preocupaba solamente de que la gente le rindiera porque sí en el trabajo, sino que ese espíritu humano de preocuparse por la situación económica también de las personas.

Recuerdo mucho que desde que llegué a Malariología se me asignó entre mis tareas la de administrar el dinero (como cajera, y después llegué a ser Habilitada) y dispuso el Dr. Gabaldón que se les insinuara, sobre todo a los Inspectores del interior, que abrieran su cuenta de ahorros. Eso no lo conocía ninguno de los inspectores, yo creo que no tenían nociones de una cuenta de ahorro, y aunque daba más trabajo, al enviarles el dinero a ellos, tener que hacer el aporte para su libreta de ahorro, yo lo hacía con mucho gusto, porque todo aquello iba formando una mística, una convivencia perpetua, porque uno se integraba a todas las labores de la Dirección de Malariología, se sentía uno completamente involucrado en todas las labores (ibíd., 45).

En síntesis,

... se procedía a la formación del personal de Malariología... empleados administrativos, técnicos de laboratorio, inspectores sanitarios, quininizadores, encuestadores, recogedores de muestras de sangre y colectores de larvas y mosquitos, a quienes no sólo se les proporcionaba entrenamiento en sus funciones específicas dentro de la lucha contra la malaria, sino que también recibían una conciencia de su trabajo para el país, sus responsabilidades para con los demás y una visión de conjunto de sus labores dentro de la estrategia general de la lucha... Despertó sentimientos de compañerismo e interdependencia y creó una mística que ha tenido desde el comienzo la Dirección de Malariología, y que puede definirse como el servicio al país a través de la ciencia y la tecnologías humanizadas (ibíd., 51).

Pienso que las citas anteriores son suficientemente explícitas en relación con las características del trabajo creadas en la Dirección Especial de Malariología y sus diferencias con la situación dominante, para el momento, en la Administración Pública y en la empresa privada.

En los inicios de la década de los noventa Venezuela vive la crisis más profunda en lo que va de siglo. La década de los ochenta ha constituido para la población venezolana su experiencia más traumática. De ser el país modelo de desarrollo para el resto de nuestros hermanos latinoamericanos (que exhibía orgulloso el bienestar creciente de contingentes importantes de su población y las realizaciones físicas) pasamos a ser un país pobre, con rumbo incierto, plagado de dificultades y con un fuerte descenso de su nivel de vida. La disminución de los ingresos reales, la concentración del ingreso y las limitaciones progresivas de acceso a los servicios públicos y sociales, debido a su deterioro acelerado conforman un cuadro general de descenso manifiesto de la calidad de vida de la gran mayoría de la población.

La actual crisis ha tenido consecuencias significativas en la reestructuración de los mercados de trabajo. Sin entrar en detalles, que escapan a la intención de esta investigación, es importante anotar la profundización en su segmentación, la disminución del papel del Estado como ente empleador, el decrecimiento del sector industrial, la incorporación masiva de la mujer, el aumento de las tasas de desocupación y de la duración del lapso de cesantía, y el deterioro acelerado de los salarios reales, desde 1979.

Estos hechos generan un profundo impacto en la subjetividad de los trabajadores, que se expresa en forma particular en sus contenidos sociosimbólicos y en consecuencia en la asignación de sentido al trabajo.

Hemos afirmado insistentemente que el desempeño laboral es una consecuencia de la conjunción de las características del trabajo desarrollado por el trabajador y una matriz valorativa, en buena parte externa y anterior y también provista de la cotidianidad más inmediata como referencia.

El actual inspector no percibe en la Dirección de Endemias Rurales una situación equivalente a la de 1936:

No estamos pasando por alto la mística, ocurre que los programas se han venido al piso, aquí al Programa de Endemias Rurales, se le han distorsionado los recursos, se han desviado los recursos, más produce viviendas rurales y cloacas que dedicarnos a Endemias Rurales o a Ingeniería Sanitaria, porque los grandes contratos y la mayor parte del presupuesto está en las viviendas rurales. Esos son los que justifican al gobierno durante sus campañas, los que justifican a los jefes de turno. Hay que volver a la filosofía de la inspección sanitaria: producir salud, esta filosofía se perdió, también se perdió la selección por medio de un estudio social para otorgar la vivienda saneada, se entregan mediante influencia, eso es cierto, se manejan situaciones, como en el caso del estado Miranda, que las viviendas rurales las tienen vacacionistas, se ha perdido el estilo y los programas hay que reactivarlos. (Entrevista N° 4)

O lo expresado por otro inspector entrevistado:

Preciso, sin equivocarme, el MSAS formaba a su personal, no sólo inspectores, sino también a los técnicos. Aquí ha pasado que han distorsionado la filosofía de la salud por otros intereses, los intereses político-partidistas, pienso, además, que se han distorsionado por el personal que ha ingresado a Sanidad, por ejemplo, hay personas que han optado a cargos, incluso ministros, que no han pasado nunca por una escuela sanitarista. Y los profesionales que tienen mérito se han fugado, porque las expectativas a que aspiran no las hay y las que hay tienen que estar condicionadas dentro de un determinado marco político-partidario. (Entrevista N° 5)

Estas entrevistas, representativas de la mayoría, son la evidencia de una modificación fundamental en términos de la valoración que se le asigna al trabajo desarrollado. Rotos los criterios de selección, modificadas las reglas de permanencia y adulterados los elementos de promoción, todos ellos elementos internos de la motivación para el trabajo, se hace más palpable la influencia en el desempeño del trabajo de los componentes externos, particularmente la pérdida de sentido en la actividad, condicionada por la disminución de la trascendencia de la tarea, todo ello en un contexto dominante de una cultura del trabajo que sigue expresando su valoración dual sobre la significación y la importancia del trabajo.

De las encuestas y entrevistas realizadas se deduce que la gran mayoría de los inspectores tienen como tiempo de permanencia ininterrumpida en el trabajo más de 13 años. La característica más resaltante de los mismos ha sido permanecer en grado de Inspector I desde la fecha en que se iniciaron en el trabajo hasta el momento, señalando que, en algunos casos les han mejorado el sueldo, mas no su reclasificación por méritos obtenidos. En la reclasificación actual algunos de ellos, con 33, 38 y 41 años de servicio tuvieron que recurrir a amigos que están vinculados a las esferas del poder del partido político gobernante para obtener sus ascenso administrativo.

En la dimensión tiempo, trabajo y pausas, la respuesta a la interrogante sobre el trabajo nocturno el 10% fue que sí y el 52,50%, que a veces.

En la dimensión pausas, ante la pregunta ¿lugar donde toma su comida en la jornada de trabajo?, el 42,50% respondió que en el lugar de trabajo y un 25% que en comedor o restaurantes fuera de la empresa.

En la dimensión horas extraordinarias, la respuesta a la interrogante sobre las horas extras, fue que el 72,50% las realizaba con frecuencia. Y ante la pregunta de cuántas horas extras por semana realiza, más del 44% respondió que el número se encuentra entre siete y más de diez horas.

Ahora bien, en las tres preguntas de las dimensiones señaladas, al ser revisada el Acta Convenio no se consigue que exista ningún bono especial por trabajo nocturno; ni tampoco un bono especial para la comida o que exista alguna proveeduría o comedor industrial en las zonas de trabajo; y en relación con las horas extraordinarias, el 93,10% respondió que no son remuneradas y que el motivo para realizarlo se encuentra, según el 20,69%, por exigencias del trabajo, el 10,34%, porque son fijas y no pueden negarse y el 41,38%, por problemas técnicos ajenos a su responsabilidad.

En la dimensión contenido y organización del trabajo ante la pregunta sobre sus ascensos, el 45% respondió que no lo ha obtenido. Y al preguntarle ¿hace cuánto tiempo fue su último ascenso? la categoría "hace más de 5 años" contó con el 46,67% de las respuestas. Y al responder si su remuneración es independiente de su ritmo de trabajo, el 57,50% señaló que sí.

En la dimensión carga física, higiene y seguridad el 95% respondió que la institución no lo provee regularmente de su ropa de trabajo, a pesar de ser expresamente señalado en las Normas y Procedimientos, existir partidas para ello y ser parte del Acta Convenio.

En la dimensión enfermedades profesionales se evidencia que la mayoría realiza sus labores sin algunos implementos indispensables, como puede ser la utilización de guantes para la extracción de la "gota gruesa" de sangre, de igual manera, no se les asigna ningún tipo de protección contra el ataque de algún

anofeles infectado. El servicio de atención médica al cual pueden recurrir se encuentra ubicado en la ciudad de Caracas, a pesar de que ellos están ubicados en todo el interior del país. Al presentársele algún tipo de accidente durante la jornadas de trabajo, deben dirigirse a los centros cercanos al lugar de trabajo, cubriendo ellos el costo de transporte y los cuidados inmediatos, ya que en ambos casos no hay previsión en el Acta Convenio ni presupuestariamente. El 22,05% respondió que ha tenido enfermedades causadas o vinculadas al trabajo, pero que, a pesar de haber recibido atención médica y tratamiento, éste fue obtenido irregularmente en el propio MSAS, pero no está previsto en su Acta Convenio ni hay recursos para ello. Es paradójico que el 50% responda que recibió la información sobre los riesgos ocupacionales posteriormente al ingreso en el trabajo, cuando una de las atribuciones de los inspectores es alertar a los trabajadores sobre estos riesgos.

En la dimensión sistema de remuneración, el 80% respondió que tiene preocupación constante por los ingresos, ya que ellos le resultan insuficientes, a pesar de que más del 52,05% tiene más de veinte años trabajando.

En la dimensión satisfacción, a pesar de que el 100% responde estar satisfecho o muy satisfecho con su trabajo, a la pregunta de control que fue: ¿desearía que sus hijos realizaran su actual trabajo?, el 70% respondió negativamente.

Los resultados antes expuestos dejan establecido, a las claras, que el desempeño del trabajador difícilmente puede ser satisfactorio cuando en términos de sus condiciones y medio ambiente de trabajo la situación es deficiente y la percepción y valoración por parte de los trabajadores es negativa.

El inspector de Malariología –según se desprende de las entrevistas en profundidad– se considera un técnico, preparado en una escuela especializada y cumpliendo con una actividad de gran responsabilidad social y beneficio para la población. La comparación de sus condiciones de trabajo, en relación con trabajadores de igual o semejante calificación del sector privado, les hace percibir negativamente el desempeño de su oficio, ya que las deficientes condiciones no lo incentivan para mejorar su desempeño y desarrollar más sus condiciones personales.

El señalamiento de todos los inspectores de más de veinte años, así como de todo el personal directivo, es que el deterioro evidente y progresivo del desempeño del inspector de Malariología, está vinculado fundamentalmente a la modificación de los mecanismos de ingreso del personal, que a su juicio, hasta el año 1971 fue muy riguroso y tomaba en cuenta los méritos y el desempeño. A partir de esa fecha la injerencia partidista ha modificado el criterio de incorporación y permitido que ingresen al servicio personas que no cumplen los requisitos diseñados anteriormente por el doctor Gabaldón.

La intromisión sindical no es percibida por los trabajadores, ni por una cuota de los profesionales universitarios entrevistados como el factor fundamental del deterioro de la mística de los inspectores, consideran que es un factor coadyuvante, pero no el decisivo. La vida sindical ha estado limitada porque los inspectores de Malariología tenían un gremio técnico, que durante muchos años desarrolló actividades destinadas a mejorar su nivel de calificación profesional y la mejora en la ubicación de los grados de las escalas administrativas correspondientes. Todos señalan, incluso los inspectores, que en los últimos años la partidización de las asociaciones gremiales y de los sindicatos han permitido irregularidades, tales como ascensos sin méritos, que han golpeado la autoestima del personal y disminuido su eficacia. Los ex directores regionales o nacionales son más críticos en relación con el señalamiento de la responsabilidad sindical, pero en ningún caso llegan a considerarla como el factor fundamental.

Es necesario puntualizar dos reflexiones en relación con la interposición de influencias de la actividad político-partidista y sindical en la Dirección de Endemias Rurales. La primera de ellas es la característica de las organizaciones sindicales venezolanas y especialmente las vinculadas a la Central de Trabajadores de Venezuela (CTV). El hecho de ser la central hegemónica y su conducción estar en manos de militantes de Acción Democrática, organización con una altísima injerencia en la conducción del Estado venezolano, la convirtió en la mejor expresión de un sindicalismo de Estado y simultáneamente en la reproducción clientelar de la relación con sus afiliados. La segunda reflexión se refiere a la incapacidad técnica de casi todo el movimiento sindical contemporáneo venezolano, lo que ha originado un estilo de relaciones de trabajo, en las que se ha privilegiado la contratación colectiva, para lo cual no se hace ningún tipo de evaluaciones de costo, ni de repercusiones en la productividad ni en la calidad del servicio o producto del establecimiento en el que se discuten las mejoras salariales o de condiciones y medio ambiente de trabajo.

Sobre estas dos reflexiones es importante anotar que las desviaciones "sindicaleras" se dan en ambientes de trabajo con altos niveles de insatisfacción en las tareas realizadas y respecto a la trascendencia de las mismas.

En las entrevistas en profundidad efectuadas a los inspectores, se señala como causa del descenso de su desempeño a las deficiencias administrativas y presupuestarias, así como a las políticas de la Dirección de Malariología. Señalan que el ingreso de personal sin la mística y sin la experiencia previa correspondiente, así como la insuficiencia de dotación de vehículos, laboratorios portátiles, material para rociado y la falta de una política de seguimiento de los focos infecciosos, son las causas fundamentales de la disminución de la calidad de su desempeño.

Vista la situación, sería aconsejable que el Ministerio desarrollase una política de mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo de los

inspectores, así como modificar la política de aumentos y de reclasificación del personal. El desarrollo de estímulos que vinculen el desempeño profesional, cursos de mejoramiento, mejoras salariales y ascensos en el escalafón, podrían combinarse para despertar de nuevo un mayor interés y sentido de la responsabilidad por el trabajo desempeñado.

No hay que olvidar que las modificaciones recientes en los modos de vida ha originado una actitud de la población frente a los inspectores de Malariología muy distinta a la existente en los años de la cruzada contra la malaria. La población percibía a los inspectores y rociadores como los portadores de un mundo mejor, el DDT era el símbolo de la eliminación de un flagelo soportado secularmente y los empleados de Malariología eran bien recibidos y reconocida la importancia social de su trabajo. Al anunciarse oficialmente que las enfermedades tropicales habían sido dominadas, la población ha desvalorizado su importancia y minimizado el peligro que ellas encierran y, en consecuencia, le asigna un escaso valor a los funcionarios que las combaten.

Los resultados nos indican la presencia de un trabajador altamente desmotivado, que caracteriza su trabajo como monótono, riesgoso y mal pagado, que no siente identificación con los resultados de su actividad, ya que estos son externos a su esfuerzo y voluntad y su tarea es poco trascendente e insuficientemente valorada por la comunidad.

No hay duda de que la hipertrofia de un Estado que cuidó más de su crecimiento que de la calidad de sus ejecuciones y de sus empleados, ha propiciado una merma en el espíritu de aquellas élites que en el seno de la Administración Pública luchaban con criterios de excelencia por prestar un servicio, alejado de las circunstancias pasajeras gubernamentales y con perspectivas de largo plazo. Sólo una modificación de la política general sanitaria, que lleve consigo una revalorización de la importancia de las campañas antimalaria y del papel fundamental en ella de su personal, podrá ser la base para rescatar la motivación y elevar el desempeño, incluso enfrentando a las direcciones sindicales tradicionales, a las cuales sólo podría oponérsele un inspector identificado con las políticas de largo plazo, seguro de la calidad de su formación y reconocido socialmente en su actividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaide Castro, M., (1992), *Las nuevas formas de organización del trabajo: Un análisis sobre su viabilidad*, Akal, Madrid.
- Balliache, Dilcia y Carlos Eduardo Febres, (1993), *Participación de la mujer en los sindicatos de Venezuela*. Consejo de Publicaciones ULA-ILDIS, Mérida.
- Carvoni, Carlo, (1993), *Lavoro e culture del lavoro*, La Terza, Roma.
- Castillo, Juan José y Carlos Prieto, (1991), *Condiciones de trabajo. (Un enfoque renovador de la sociología del trabajo)*, CIS, Madrid.
- Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-CEIL, (1985), *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina*, III Vols., Humanitas, Buenos Aires.
- CEIL/CONICET, (1988), *Tecnología y trabajo*, Humanitas, Buenos Aires.
- CLACSO-CONICET, (1986), *Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional*, Marta Novick (compiladora), Buenos Aires.
- Comisión Presidencial para la Reforma del Estado-COPRE, (1988), *La Reforma del Estado. Proyecto de Reforma integral del Estado*, VIII Vols., Arte, Caracas.
- Cova García, Pablo, (1961), *Notas sobre los anofelinos en Venezuela y su identificación*, Grafos, Caracas.
- Dzaki, Mumeto, (1991), *Relaciones de trabajo en la Administración Pública de países en desarrollo*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Febres, Carlos Eduardo, (1984), *Consecuencia de los factores psicosociales en las condiciones y medio ambiente de trabajo*, OIT-Ministerio del Trabajo, Caracas.
- *Uno tiene que trabajar, porque si no, ¿cómo vive?*, (La perspectiva del trabajador sobre la cultura del trabajo), (1995), Fundación SIVENSA-Ateneo de Caracas, Ciclo de Conferencias "La Cultura del Trabajo", Caracas.
- Fournies, Ferdinand, (1991), *Por qué los empleados no hacen lo que se suponen que deberían hacer*, Mc. Graw Hill, México.
- García Cárdenas, Luis, (1973), *Regímenes políticos y Administración Pública*, UNAM, Serie Estudios, México.
- Girard, Giorgio, (1990), *Trabajo, motivaciones y valores sociales*, Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España.
- Kats D. y Kahn, R., (1981), *Psicología social de las organizaciones*, Trillas, México.
- Kast, Fremont y James Rosenzwers, (1990), *Administración de las organizaciones*, Mc Graw Hill, México.
- Kopelman, Richard E., (1988), *Administración de la productividad en las organizaciones*, Mc Graw Hill, México.
- Martínez Arinas, Julio, (1989), "Las condiciones psicosociales del trabajo como factores coadyuvantes de los riesgos profesionales", *Cinterfor*, Boletín 107, abril-junio.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1990), *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, N° 10, diciembre.
- Ministerio de Salubridad, Agricultura y Cría, (1933), *Semana contra el zancudo*, Casa de las Especialidades, Caracas.

- Naim M. y Piñango R., (1986), *El caso Venezuela, una ilusión de armonía*, IESA, Caracas.
- Nash, Michael, (1988), *Cómo incrementar la productividad del recurso humano*, Norma, Colombia.
- Neffa, Julio César, (1992), *Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*, INET, México.
- (1985), "La dimensión cualitativa de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la República Argentina, (una propuesta para su estudio cualitativo)", en *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina, aspectos teóricos y metodológicos*, Humanitas, Buenos Aires.
- Nieto Caicedo, Miguel, (1987), "Cincuenta años de la División de Malariología", Separata del *Boletín* N° 49 del Centro de Historia del Estado Trujillo, Trujillo, Venezuela.
- Oficina Internacional del Trabajo, (1983), *Introducción al estudio del trabajo*, Ginebra, Tercera ed. revisada.
- (1991), *Relaciones de trabajo en la administración pública, países en desarrollo*, Ozaki Muneto (compilador), Ginebra.
- Ortiz S. Igor, (1982), *La sanitariología, (naturaleza científica de la inspección sanitaria)*, Caracas.
- Pacheco Narváez, Haydeé y Germán García Márquez, "Enfoque retrospectivo de la política social de salud del Ministerio de Sanidad desde su creación", en *Política Social de Salud en MSAS*.

DOCUMENTOS

- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, (1973), *Gaceta Oficial* N° 1.631 extraordinaria de 31 de diciembre, La Torre, Caracas.
- Gaceta Oficial* extraordinaria N° 4.217.
- MSAS, Dirección General Sectorial de Malariología y Saneamiento Ambiental, (1990), Cuenta al Director de Administración de Personal Empleado (17 de enero), Pago de Bono de Transporte a los inspectores.
- Gaceta Oficial* extraordinaria (1981), N° 2.849, agosto.
- Proyecto de convención colectiva de condiciones de trabajo entre el Colegio Nacional de Inspectores de Salud Pública (CONISP) y el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, (1988), Caracas, octubre.
- Compendio Estatutario y Reglamentario del Colegio Nacional de Inspectores de Salud Pública (CONISP) e Instituto de Previsión Social del Inspector de Salud Pública (INPREISP), (1988), agosto.
- Carta dirigida por el Colegio Nacional de Inspectores de Salud Pública (CONISP) de fecha 20 de septiembre de 1990 al Ministro del Trabajo sobre aspiraciones de tipo reivindicativo.
- Cuadro evaluativo de las labores de inspectores sanitarios I, II, III.
- Acta de fecha 26 de noviembre de 1990, contentiva de la reclasificación acordada para los inspectores.

I Seminario Tripartito Nacional sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (OIT - Ministerio del Trabajo), Caracas, 25-29 de noviembre de 1985. Ponencia: "Consecuencias de los factores psicosociales en las condiciones y medio ambiente de trabajo".

MSAS, Oficina sectorial de Planificación, Presupuesto e Informativa, *Manual de Organización*, Funciones Generales (23-03-83).

Saneamiento Rural, Programa Nacional de Vivienda Rural, Coordinador Ing^o. Luis Jacinto Rivero.

Halbrot, Juan, *Creación del MSAS y Epidemiología Nacional*.

Otero, Miguel Angel, *Evaluación de enfermedades transmisibles*.

REVISTAS

Anuario 1992, Instituto de Estudios Hispanoamericanos, Facultad de Humanidades y Educación, Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico, Universidad Central de Venezuela, Caracas (1992).

Higiene y Saneamiento, Organo divulgativo del Colegio Nacional de Inspectores de Salud Pública, Asociación Venezolana de Inspectores de Sanidad, N^o 1, 2, 3.

Enfoques, Facultad de Trabajo Social, Universidad de Caldas, Manizales, Colombia, N^o 5 (junio 1991).

Resumen, N^o 143 (1^o de agosto de 1976).

Sociología del Trabajo, N^o 10, Siglo XXI, p. 51.

Sociología del Trabajo, "¿El fin de la división del Trabajo?", N^o 2, Siglo XXI, p. 141.

Sociología del Trabajo, "Regiones industriales en declive", N^o 8, Siglo XXI, p. 165.

Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol. 9, N^o 1, 1990.

Tribuna del Investigador, (Revista de la Asociación para el Progreso de la Investigación Universitaria, APIU), Vol. 2, N^o 1, 1985.