

**MOTIVACIÓN Y TRABAJO EN EL CONTEXTO POST COVID-19. CASO VENEZOLANO**

**MOTIVATION AND WORK IN THE POST COVID-19 CONTEXT. VENEZUELAN CASE**

**Juan Montserrat**

[juan.montserrat@gmail.com](mailto:juan.montserrat@gmail.com)

ORCID 0000-0002-3223-0551

**Yamile Delgado de Smith**

[yamilesmith@gmail.com](mailto:yamilesmith@gmail.com)

ORCID 0000-0001-6297-4554

Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Campus Bárbula. Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET). Valencia. Venezuela

Recibido: 02/07/2021 - Aprobado: 06/09/2021

**Resumen**

El presente estudio transita a partir de un criterio contingente para la valoración del trabajo, sus relaciones y derivaciones. Se advierte como aspecto axial para las nuevas interpretaciones del mundo del trabajo la motivación de los sujetos, superando incluso como elemento sustancial, al influjo de las tecnologías. En el caso venezolano se verifica una heterogeneidad de factores preexistentes a la pandemia que han deteriorado la estructura emotiva de los trabajadores y concurren de manera determinante en la disposición de los individuos para el trabajo, agravándose de manera alarmante en el periodo indefinido de la pandemia por COVID-19. El análisis, de tipo documental, hace un acercamiento a los aspectos resaltantes de la motivación para el trabajo en el contexto venezolano.

**Palabras clave:** Motivación, Trabajo, COVID-19, Pandemia.

**Abstract**

The present study transits from a contingent criterion for the evaluation of the work, its relations and derivations. The motivation of the subjects is noticed as an axial aspect for the new interpretations of the world of work, even surpassing as a substantial element, the influence of technologies. In the Venezuelan case, there is a heterogeneity of pre-pandemic factors that have deteriorated the emotional structure of workers and concur in a decisive way in the willingness of individuals to work, worsening alarmingly in the indefinite period of the pandemic due to COVID-19. The analysis, of documentary type, makes an approach to the salient aspects of the motivation for work in the Venezuelan context.

**Keywords:** Motivation, Work, COVID-19, pandemic.

## Introducción

La motivación para el trabajo, y en el trabajo, concurren en momentos perfectamente diferenciados. La primera, está determinada por un ingrediente cultural de tenor general, mientras que la segunda, suele ser producto de la cultura organizacional, en un contexto de influjo bilateral que muchas veces tiene al sujeto en condición pasiva, observándose una relación de flujo inverso cuando el trabajador cuenta con dotes definidos de liderazgo.

Los determinantes culturales externos, que determinan la motivación para el trabajo, están siempre intermediados por las condiciones generales en las cuales se desarrollan los individuos. Éstas pueden ser de tipo estructural y coyuntural, sin escapar a la posibilidad de que un escenario contingente se imponga de manera lenta o abrasiva, tal es el caso de la pandemia por COVID-19, (acrónimo del inglés *coronavirus disease*), la cual redefine las condiciones motivacionales de los actores para el trabajo y en el trabajo.

Para el caso venezolano la situación laboral, en general, se ha convertido en una mixtura de factores profundamente disfuncionales, que han derivado en una fractura visible de la normalidad a favor de una ecuación entrópica en la cual la pandemia funge como catalizador de escenarios de profunda desmotivación en el trabajo, y esto a su vez; configura una espiral descendente de cara a la necesaria disposición psicológica de los individuos para superar la crisis, que es heterogénea y compleja.

En este contexto se impone deconstruir la crisis, definir los factores desencadenantes y luego estructurar estrategias para el ascenso de nuevas formas de valorar el trabajo, en las cuales el consenso, o los contratos psicológicos, estén definidos por las políticas públicas que reivindicquen los

aspectos transaccionales de las actuaciones productivas, así como los contextos idóneos para incrementar el perfil motivacional del trabajo, a favor de las nuevas valoraciones.

### **Motivación para el trabajo**

La idea de que el Estado debe influir en la asimilación por parte del individuo de la necesidad de convertirse en un agente productivo está muy difundida en la doctrina social. Ya en los albores de la seguridad social se estimaba fundamental proteger al individuo con el objeto de que éste se hiciera más productivo, lo que sin duda definió una forma de intervención institucional en la motivación para el trabajo (Montserrat, 2010). Por otra parte, comienza a infiltrar la política social la noción de inclusión en condiciones de igualdad, pues, justo esto permitiría establecer una postura de los agentes a favor del trabajo y la producción de riqueza. Al respecto Bauman (2005) indica lo siguiente:

*Puesto que la "igualdad de libertades esenciales" fue el "fin último del Liberalismo, podemos y debemos usar el poder organizado de la comunidad para incrementar los derechos de los individuos". Pero no todos los individuos gozarán de esas libertades y esos derechos si la comunidad no garantiza, para ellos, tanto la ausencia de necesidades como del temor a la necesidad; tanto el fin de la desocupación como del temor a esa desocupación, provocada por el desempleo.*

*Para un liberal como William Beverige, no era suficiente proclamar la libertad para todos. Hacía falta también asegurarse de que todos tuvieran los medios y la voluntad de usar esa libertad con la cual, según la ley, contaban. Y a partir de esas precondiciones para la libertad, Beverige redactó su Reporton Social Insuranse and AlliedServices (Informe sobre la Seguridad Social y*

*sus servicios relacionados), presentado a un gobierno preocupado por conquistar la paz que iba a seguir a la guerra a punto de ganarse. (p. 77)*

Queda indicado con Bauman, citado *ut supra*, el hecho de que el Estado y sus políticas deberían establecer el itinerario racional y objetivo para que los individuos tengan motivación para el trabajo, asumiendo el criterio sustancial de que a los agentes sociales, en términos de la política social, los incentiva o motiva al trabajo la preexistencia de condiciones idóneas encaminadas a superar la inseguridad social. Al respecto es valioso lo señalado por Castel (2006):

*La inseguridad es tanto la inseguridad social como la inseguridad civil. Estar protegido en esta esfera significa estar a salvo de los imponderables que podrían degradar el status social de individuo. Por ende, el sentimiento de inseguridad es la conciencia de estar a merced de estos acontecimientos. Por ejemplo, la incapacidad de ganarse la vida trabajando, ya sea por enfermedad, por accidente, por desempleo o por cese de actividad en razón de la edad; cuestiona el registro de la pertenencia social del individuo que extraía de su salario los medios para la subsistencia y lo vuelve incapaz de gobernar su existencia a partir de sus propios recursos. En lo sucesivo, deberá ser asistido para sobrevivir. Se podría caracterizar un riesgo social como un acontecimiento que compromete la capacidad de los individuos para asegurar por sí mismos su independencia social. Si no se está protegido contra estas contingencias, se vive en la inseguridad. Es una experiencia secular compartida por gran parte de lo que antes se llamaba pueblo. (p. 34)*

Para el caso venezolano, estos aspectos referidos a la consolidación de escenarios de seguridad social (entendida más allá de los seguros sociales, desde luego), constituye un amplio imponderable, en virtud de la profunda indiferencia frente a los problemas sustanciales que estarían interviniendo de manera importante en la vocación y/o motivación de los agentes, para el acceso al trabajo. Esta ausencia o abandono probado del Estado ante las condiciones estructurales de los ciudadanos, a las cuales se adiciona la coyuntura compleja que supone la pandemia por COVID-19, desalienta a la población y consolida una alarmante tendencia a la dependencia hacia un Estado que declara tener pocas posibilidades para recuperar las plataformas para el acceso al trabajo (servicios públicos, programas de protección social y reivindicación del salario de subsistencia o salario real).

La sensación agravada de inseguridad y riesgo social percibido por los individuos en Venezuela es superior a las fortalezas individuales que, incluso la formación profesional, suele brindar. Por otra parte, se destaca la infiltración y la reducción de toda acción productiva de los agentes a la adherencia reduccionista a facciones políticas, con lo cual se deterioran los puentes de la creatividad y la acción emprendedora sobre un esquema orgánico, la que se erige como recurso de superlativo valor en contextos signados por anomía emergente.

A la situación indicada, que es profundamente inhabilitante, se suma el hecho de que la idea de progreso en el mundo ha cambiado producto del influjo avasallante de las tecnologías, a las cuales la gran mayoría de los ciudadanos no tienen acceso en Venezuela, agravando la plataforma motivacional de manera determinante, pues, se percibe una noción vetusta de las propias capacidades, exacerbando el temor para acceder al trabajo, fenómeno que se observa más en el segmento profesional del mercado de trabajo que en

segmento informal y desestructurado de los oficios. En este orden Bauman (2006) precisa lo siguiente:

*¿Cómo se piensa hoy el progreso? Más que nada, como la necesidad de deshacerse de algunas herramientas y juguetes viejos y de reemplazarlos por unos nuevos que se puedan aprender a usar más rápido, cuya capacidad de satisfacción sea más inmediata, y que preferentemente tengan funciones que los aparatos anteriores no tenían, o puedan cumplir las funciones que los viejos aparatos podían desempeñar, pero más laboriosamente, o con menor eficacia. El progreso, como señaló recientemente LucFerry ya no está subordinado, como sí lo estaba en el siglo XVIII, con todo su optimismo, a fines trascendentes y superiores, la libertad y el bienestar humanos. Más bien, se ha convertido en un movimiento sin causa, que escapa a todo control, que actúa por su cuenta sin meta o propósito alguno; igual que un giroscopio o una bicicleta, que no tienen otra alternativa que seguir moviéndose, si no quieren caerse. (p.178)*

Todos los aspectos mencionados, que atienden a situaciones particulares y generales, se presentan en un contexto de flujo constante de cambios que hoy se aceleran de manera vertiginosa debido a la pandemia por la COVID-19, transitando de lo coyuntural a lo estructural, y logrando normalizarse con todos sus efectos. Así, la situación de la motivación para el trabajo en Venezuela se enfrenta a cambios que devienen en capas caracterizadas por ingente complejidad y que se encuentran imbricadas de manera que deterioran en esquema sostenido a los potenciales trabajadores.

El incumplimiento de la institucionalidad del trabajo opera como otro catalizador de la desmotivación estructural que para el acceso al trabajo sufren los venezolanos. En este sentido se observa el incumplimiento iterativo

y casi ex profeso del texto constitucional en lo referente a la suficiencia del salario como condición necesaria para alcanzar la dignidad humana (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999):

*Artículo 91: Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará (negritas nuestras) a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica, La ley establecerá la forma y procedimiento. (p. 19)*

Las luchas reivindicativas en atención a la institucionalidad han quedado en condición suspensiva por diversos factores, y las formas de movilización quedaron absolutamente descolocadas con la pandemia del COVID-19, lo que en general ha producido un proceso de desmotivación de las fuerzas productivas para consolidar nuevos escenarios de negociación y diálogo social, en otras palabras, la acción gremial se redujo a su mínima expresión en virtud de que los gremios se han quedado sin gremialidad activa.

### **Motivación en el trabajo**

La motivación *“se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una*

*meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia” (Robbins, 2010, p. 341). Por otra parte, Newstrom (2011, p.107) indica que “la motivación del trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras. La motivación del trabajo es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona...”.*

A partir de estas definiciones doctrinarias se establece un criterio en el cual se valora la noción de influjo bilateral, es decir, la coexistencia de factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la disposición de los individuos en el trabajo. En este sentido, es fundamental establecer los aspectos que pudieran erigirse como óbices para que la motivación se catalice de manera positiva en el trabajo.

Para el análisis y estudio de la motivación en el trabajo se han generado diversas teorías, entre las cuales cabe resaltar las siguientes:

- 1.- Jerarquía de necesidades de Maslow.
- 2.- Modelo bifactorial de Herzberg
- 3.- Modelo E-R-C de Alderfer
- 4.- Modelo de expectativas.
- 5.- Modelo de la Equidad.

Es importante destacar que estas teorías cobran valor de acuerdo al contexto en el cual sean aplicadas, aunque existe una tendencia a utilizar de manera indiscriminada la tesis de Maslow, la cual para algunos casos es insuficiente, pues, existe la posibilidad de que las configuraciones culturales determinen ciertas especificidades que desdibujen el orden en el cual Abraham Maslow



presenta su jerarquía de necesidades. No obstante, para ilustrar de manera sucinta la situación de la motivación en el trabajo en Venezuela, gana valor esta tesis, por su carácter perfectamente instrumental, en virtud de las pruebas empíricas. Así, al contrastar las necesidades que se encuentran en la base de la pirámide de Maslow, que para efectos del trabajo se traducen en salario, seguridad e higiene en el trabajo y acceso a prestaciones de largo plazo, con los datos generales relacionados con las condiciones de trabajo en Venezuela (en el sector público y privado), se puede verificar que en la práctica existen muy pocas garantías para cubrir estas necesidades en las organizaciones venezolanas, lo que tendría un efecto directo en la motivación y luego en el desempeño; razón por la cual en muchos casos se observa la fragmentación ex profeso de la fuerza de trabajo, y no debido a la natural división del trabajo (que supone la configuración de jerarquías que determinan los diferenciales en el salario, en condiciones normales), sino a la noción instrumental de resguardo a trabajadores que por sus competencias y disposición a laborar en esquemas de polivalencia funcional pueden impactar de manera más significativa la productividad organizacional. Es importante destacar que, dadas las condiciones infaustas derivadas de la crisis estructural del país, es muy poco probable que un trabajador, incluso de aquellos que son "protegidos" en cierta forma por su disposición a la polivalencia señalada, puedan satisfacer las necesidades que hacen piso a la pirámide de Maslow.

Al respecto, el siguiente dato de Mantegani (2021) es esclarecedor:

*El valor del salario mínimo en Venezuela es evidentemente una anomalía: \$2.4. Es tan bajo que no alcanza para la subsistencia. Según el CENDA (Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores) alcanza para menos del 1% de la canasta básica. Su monto, no*

*obstante, es la base de cálculo de lo que perciben los 3 millones de funcionarios del Estado y los 4,5 millones de pensionados –en conjunto suman un tercio de la población mayor de edad– y una parte del empleo formal privado. Además, el multiplicador por antigüedad y profesionalización también es muy bajo, por lo que un funcionario con doctorado y veinte años de antigüedad no cobrará más de 35 dólares al mes (s/p). En esta circunstancia, en la cual lo estrictamente transaccional (salarios negociados) se advierte nefasto para la subsistencia, no es casual que en las organizaciones emerjan vicios como el presencialismo y el ausentismo efectivo, pues, de alguna manera los individuos intentarán construir escenarios alternos para la satisfacción de las necesidades básicas (con acomodo a Maslow), aunque se observe un esfuerzo importante en algunos segmentos (sobre todo el profesional) por cumplir con el trabajo, aun con minúsculos salarios, lo que pone en relieve un imponderable para los análisis que bien podría resolverse a partir de la ética del trabajo, según la cual, en el sistema capitalista legitimado, los individuos sienten la compulsión por el trabajo, debido a que este es hecho social que más vincula, y esto también es una necesidad humana, de acuerdo a Maslow. (p. 2)*

## **Motivación laboral en Venezuela en el contexto post COVID-19**

Verificados los aspectos que determinan la motivación para el trabajo y en el trabajo en Venezuela, es importante ubicarlos en el contexto post Covid-19, en el cual emergen formas de trabajo que en el país estaban rezagadas; pero que debido al distanciamiento social cobraron fuerza y hoy se erigen como formatos axiales para la ejecución del trabajo. Una de ellas, sin duda, es el teletrabajo, que asciende de manera vertiginosa, pese a la ausencia de control efectivo, pues, aún se percibe un vacío importante en el andamiaje legal que

regula esta forma de trabajo en el país. En este sentido Arévalo (2021) precisa lo siguiente:

*Aunque la figura del teletrabajo no está expresamente prohibida en la legislación laboral venezolana, no existe una ley especial que la regule.*

*La categoría de trabajadores que más se asemeja al Teletrabajo sería la prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores como los trabajadores a domicilio, establecidos en el artículo 209 y que son definidos como las personas que realizan un trabajo remunerado, bajo dependencia de uno o más patronos desde su hogar o casa de habitación, los cuales se rigen por las disposiciones establecidas en dicha Ley para el resto de los trabajadores.*

*Por tanto, es posible implementar la figura del Teletrabajo en Venezuela, siendo que los trabajadores continuarán devengando los beneficios laborales previstos en la ley y que venían devengando antes de la implementación de esa modalidad. (s/p)*

Pese a lo indicado, y puesto en relieve el escenario de desmotivación general en el trabajo que sufre el país, debido al abandono institucional ante aspectos relevantes como el salario y la protección social, es absolutamente improbable que estas condiciones mejoren en el contexto del teletrabajo, e incluso es posible, que en materia de salud e higiene en el trabajo tiendan a empeorar debido a la recurrente indeterminación de los horarios que es típica en este tipo de labores. No obstante, sigue siendo una opción generosa en Venezuela que permite adaptaciones necesarias ante un entorno signado por la desmovilización, producto del costo de refacciones de vehículos y al incremento del precio del combustible la gasolina (que cotejado con los

ingresos promedios es casi una infamia), a lo que se suma la depauperación casi absoluta de la infraestructura vial y el sistema de transporte.

El escenario de desmotivación general en el mundo del trabajo en Venezuela podría agravarse en la era post Covid-19 si persistiera toda la red de degradación institucional del trabajo, lo que sería caldo de cultivo para nuevos vicios en las nuevas formas de ejecutar el trabajo. No obstante, los trabajadores deben asimilar los cambios estructurales, en virtud de que el trabajo se hará cada vez más novedoso y es posible que las oportunidades se configuren en un mercado laboral donde la ubicuidad producto de las tecnologías podría estimular salarios globales, con lo que las condiciones de muchos trabajadores venezolanos pudieran cambiar de manera significativa. Es por tanto (y para todo efecto), la adaptación una virtud de cara al trabajo, tal como lo señala Muchinsky (2000):

*La adaptabilidad es un concepto de la personalidad que está relacionado con la disposición a aceptar nuevas situaciones, uno de los factores de personalidad. La evaluación de la personalidad está experimentando una renovada popularidad en la psicología organizacional porque puede predecir el componente "lo haré" de la conducta; los tests de actitud evalúan el componente "lo puedo hacer". La capacidad de adaptarse y relacionarse con otras personas está asociada con la capacidad de adecuarse a nuevas situaciones. En un marcode creciente cambio hacia la utilización de equipos, cada vez se está haciendo más importante dotar a las organizaciones de empleados que tengan habilidades efectivas para relacionarse. Estas habilidades incluyen la comunicación, las relaciones interpersonales, la resolución de conflictos y la capacidad de influencia. (p. 494)*

No tan solo los trabajadores deberían adaptarse al entorno post Covid-19, que sin duda es pletórico en incertidumbres. Las organizaciones y entes encargados de la administración y/o gestión de personas deben hacer lo propio en un marco instrumental, configurando un nuevo estatuto para la gestión del trabajo ubicuo o trabajo determinado por "las tecnologías del distanciamiento". Este reto de la gestión de personas en Venezuela es superlativamente complejo debido a la desmotivación estructural existente en las esferas del trabajo, por lo que deben sustanciarse cambios que impacten, incluso, las posturas de tenor ético. Al respecto Montserrat y Delgado de Smith (2010) ponen en relieve la condición movediza de toda percepción del trabajo debido a los cambios, enunciando que incluso los postulados éticos podrían moverse hacia una noción más instrumental:

*En atención a los aspectos fundamentales de la Deontología como dimensión ética de reconocible valor en la Gestión de Recursos Humanos, es imperativo señalar que existe la tendencia, a construir normas y leyes caracterizadas por una alta flexibilidad que permitan valoraciones circunstanciales, debidas, entre otras cosas, al cambio en las condiciones de los mercados, desdibujando de esta manera la brecha entre la ética descriptiva y la ética normativa, en otras palabras, los códigos y las normas irían al ritmo de los cambios en el entorno, corriendo el riesgo de no ser internalizadas por los agentes, y por otra parte, al no adaptarse, quedarían en la misma condición de un buen cuadro colgado en la pared, con toda la nostalgia que esto produce. (p. 33)*

Es importante destacar que la era post Covid-19, en virtud de estar signada por cambios en los procesos de trabajo, estimulará novedosas configuraciones culturales al interior de las organizaciones, de lo cual derivarán nuevas expectativas y nuevos núcleos de motivación para y en el

trabajo. En cuanto al influjo del proceso de trabajo en las configuraciones culturales, Montserrat (2008, p. 354) señala que el proceso de trabajo se erige *"como el centro de las configuraciones culturales más arraigadas en los trabajadores, ya que de alguna manera pre configura el conjunto relacional que se dispone en la dinámica del trabajo"*.

En esta dinámica, la motivación en el trabajo y para el trabajo, en ocasión de la COVID-19, en Venezuela, está consustanciada con la comunicación simbólica, así como por el uso de las tecnologías de información. Lo interesante de esta situación es que a inicios del siglo XXI la comunicación icónica y los nuevos lenguajes eran una tendencia en desarrollo; con lo cual, la pandemia lo robustece. Sobre este aspecto indica, Delgado de Smith (2010, p. 95) "Hay una tendencia cada vez mayor a dar importancia a la comunicación simbólica y la comunicación con apoyo en tecnologías de información. Sólo debido a la existencia de símbolos más o menos fijos para las cosas, ideas, valores, pensamientos y sentimientos, es posible para el hombre vivir de algo más que de los recursos fisiológicos y psicológicos."

### **Reflexiones finales**

El eje de análisis del presente arqueo heurístico de fuentes se ubica en el binomio motivación y trabajo. Ambos, estrechamente conectados en un escenario de desmotivación en el mundo del trabajo en Venezuela. Y como se ha indicado, podrían agravarse en la era post COVID-19 por el debilitamiento institucional del trabajo. También, se profundizan una tendencia cada vez mayor a dar importancia a la comunicación simbólica y la comunicación con apoyo en tecnologías de información con repercusiones a la dinámica laboral con impacto en la motivación y emociones de los actores laborales.

La ola de incertidumbre que discurre en el mundo del trabajo en Venezuela es, sin duda, de inmensas proporciones y de forma heterogénea, en virtud de que ya existía una crisis profunda antes de declararse la pandemia por COVID-19 en el año 2020. El deterioro multivariado, que incluye la esfera institucional, la infraestructura e incluso la cultura, ha determinado una postura frente al trabajo por parte de los venezolanos caracterizada por una noción gravemente desestructurada, verificándose una disfuncionalidad compleja en la motivación para el trabajo, y luego, en el trabajo.

En este sentido, es imperativo descifrar y configurar luego los instrumentos necesarios para abordar los cambios debidos a la pandemia por COVID-19. Por tanto, además de establecer nuevos dispositivos de control en las nuevas modalidades del trabajo, se deben instituir prácticas novedosas para la reivindicación de los derechos tradicionales y emergentes de los trabajadores, lo que supone promover nuevos escenarios y/o formas de diálogo social.

Por otra parte, las adaptaciones de los actores deben ser estructurales, es decir, no tan solo los trabajadores deben verse obligados a transitar el sendero movedizo de los cambios, sino que las organizaciones del nuevo trabajo deben estimular y motivar a los trabajadores con instrumentos novedosos que les permitan mantenerse en el trabajo, aun en un contexto nacional en extremo depauperado. Por ello, se promueve la tesis de que, si el trabajo es ubicuo y puede ejecutarse de manera simultánea en diversas latitudes, debería aplicarse una nueva interpretación del principio del Derecho del Trabajo denominado *indubio pro operario*, por tanto, el salario debería definirse según la zona de actuación global en la cual sea más alto, pues, la productividad empresarial también comienza a moverse de manera más acelerada en los mercados no delimitados por fronteras.

Se asiste a un nuevo reclamo por un estatuto global del trabajo, que reivindique mejores condiciones en el "trabajo ubicuo" (intermediado por el uso de las tecnologías), motivando al trabajador para que mute en socio activo, con beneficios sólidos producto de la actividad empresarial. Para ello, ya el sistema tecnológico global de generación de riqueza virtual tiene algunos instrumentos que pudieran entrar en la ecuación del nuevo ingreso para el nuevo trabajador; uno de ellos son los criptoactivos. Solo basta con establecer la escena propicia para que estas nuevas formas de acumulación de riqueza sean una fuente motivacional recurrente para todos los actores en el mundo del trabajo.

La motivación en el trabajo y para el trabajo, en ocasión de la COVID-19, en Venezuela, está afectada por la comunicación simbólica, así como por el uso de las tecnologías de información; situación que se observa a inicios del siglo XXI y que la pandemia privilegia y crea -además- el escenario para su desarrollo.

## Referencias

- Arévalo, G. (2021). *Aspectos legales del teletrabajo en Venezuela*. Disponible en: <https://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/aspectos-legales-del-teletrabajo-en-venezuela>. [29/10/2021]
- Bauman, Z. (2006). *La sociedad sitiada*. Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A. Argentina.
- Bauman, Z. (2005). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Editorial Gedisa. Barcelona, España.
- Castel, R. (2006). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Ediciones Manantial. Argentina.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 36860.



- Delgado de Smith, Y. (2001) "El trabajo: pasado y presente". Revista Faces. Volumen 12. (Pp: 89-98)
- Mantegani, Fernando (2021). "La realidad del salario en Venezuela, un país donde el sueldo mínimo llega a US\$2,4 mensuales". Documento disponible en: <https://www.elmostrador.cl/noticias/mundo/2021/06/27/la-realidad-del-salario-en-venezuela-un-pais-donde-el-sueldo-minimo-llega-a-us24-mensuales/>. [28/10/2021]
- Montserrat J. y Delgado de Smith Y. (2010). Ética en la Gestión de Recursos Humanos. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Vol. 2 N° 14 (Pp: 26-39).
- Montserrat, J. (2008). "La cultura de las organizaciones tradicionales ¿Obstáculo para la responsabilidad social empresarial?" Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. N° 2, 2008 (Pp. 349-371).
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Sexta Edición. International Thomson Editores, S.A. México.
- Newstrom, J, (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. Ciudad de México, México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. Prentice-Hall. México.