



Revista Digital La Pasión del Saber

ISSN:2244-7857 / Depósito Legal: ppi200902CA3925

Exploración ontológica de la realidad laboral caso: Empleados administrativos en la zona educativa del estado Yaracuy.

Belkis Gerónima Bermúdez Sánchez¹
<https://orcid.org/0000-0001-6425-0322>
Zona Educativa del estado Yaracuy.
San Felipe Venezuela

Recibido: 21-04-2025
Aceptado: 25-09-2025

Resumen.

Este artículo tiene como propósito realizar una exploración ontológica de la realidad laboral, Caso: empleados administrativos en la zona educativa del Estado Yaracuy, tomando como soportes legales, teóricos administrativos y organizacionales que sustentan dicho planteamiento. Es importante señalar, que dicho estudio se encuentra en desarrollo, el mismo girará en torno a explorar de qué manera el personal profesional universitario administrativo adscrito a la Zona Educativa del Estado Yaracuy concibe su realidad laboral, sus diversos desequilibrios, cambios sociales, políticos y económicos que vive el país, los cuales los someten a vivir diariamente una inestabilidad y desgaste tanto físico como emocional debido a sus constantes amenazas. Es por esto que, se intenta explorar aptitudes y comportamientos, realizando teorías que respaldan el accionar del ser humano como un yo social que hace vida activa en una organización. En cuanto a la metodología se centra en el Paradigma interpretativo con enfoque cualitativo, utilizando el método fenomenológico apoyado, los actores sociales serán empleados administrativos que laboran en la Zona Educativa del Estado Yaracuy, quienes conforman los sujetos de estudio, proporcionando algunas reflexiones finales que servirán de apoyo y complemento a dicha investigación en desarrollo. En consecuencia, las alteraciones presentes en los estados físico y emocional en los empleados se ven amenazados con todas esas diversidades de situaciones que enfrentan en su acontecer diario y repercute en su vida pudiéndole esto, ocasionar desgaste y enfermedades profesionales detectadas en la Exploración Ontológica de la realidad laboral de los Empleados administrativo en la Zona Educativa del Estado Yaracuy.

Palabras clave: Exploración ontológica; Realidad laboral; Empleado administrativo.

¹ Licenciada Relaciones Industriales (Jurídico). Correo electrónico: belkisbermudez14@gmail.com.

Ontological exploration of work reality case: administrative employees in the educational zone of the yaracuy state.

Abstract.

This article aims to conduct an ontological exploration of the labor reality, Case: administrative employees in the educational zone of the State of Yaracuy, taking as legal, theoretical administrative and organizational supports that support this approach. It is important to note that this study is in development, it will revolve around exploring how the professional university administrative staff assigned to the Educational Zone of the State of Yaracuy conceives their labor reality, its various imbalances, social, political and economic changes that the country is experiencing, which subject them to daily living instability and exhaustion both physical and emotional due to their constant threats. For this reason, it attempts to explore attitudes and behaviors, developing theories that support the actions of the human being as a social self that actively lives in an organization. Regarding the methodology, it focuses on the interpretive paradigm with a qualitative approach, using the supported phenomenological method. The social actors will be administrative employees working in the Educational Zone of the State of Yaracuy, who make up the subjects of study, providing some final reflections that will serve as support and complement to this ongoing research. Consequently, the alterations present in the physical and emotional states of employees are threatened by all those diverse situations they face in their daily lives and impact their lives, which can cause burnout and occupational diseases detected in the Ontological Exploration of the work reality of administrative employees in the Educational Zone of the State of Yaracuy.

Keywords: Ontological exploration, Work reality, administrative employee

Introducción.

El ser humano siempre ha mostrado interés por el trabajo, con el propósito de satisfacer sus necesidades básicas los cuales a través de su esfuerzo físico o mental obtiene una retribución económica; a lo largo de la evolución humana, este reconocimiento al esfuerzo se materializó de diversas maneras, hasta consolidarse en lo que hoy conocemos como salario. Con respecto a la época de la esclavitud el individuo no percibía ninguna remuneración; sin embargo, estaba bajo la responsabilidad del amo en cuanto a su alimentación y alojamiento para el buen estado físico y de salud de dicho individuo por ser quien llevaba la carga física del mantenimiento y cuidado del hogar; con los avances de la civilización ésta fue perdiendo vigencia. Gómez, O. (2012).

Con el tiempo, este término fue dando un giro de adaptación de cómo se presentan nuevas formas de esclavitud moderna. Al paso de los años, la esclavitud ha cambiado la forma de emplearse. Seguidamente, al paso de la servidumbre con el señor feudal, el siervo como era llamado en esa época se encontraba atado al trabajo de la tierra del señor feudal. Contando con una libertad si se quiere relativa. Su pago era a través de lo podía ganar de la agricultura puesto que trabajaban su tierra sin descuidar la del amo. En cuanto a la época de la artesanía, el trabajador obtiene parte de su independencia en

sus labores ya que obtenía beneficios económicos por la venta de su producción. Gómez O. (2012).

Por su parte, en la primera revolución industrial surge nuevo régimen con respecto a la administración de salarios, beneficios y estabilidad económica de los trabajadores, es cuando, en 1.881 con Federico W. Taylor surgen nuevos movimientos industriales con el lema “la ciencia del trabajo con las maquinas”, igualmente, se realizaron estudios referente a diversos factores presente en los trabajadores al momento de la ejecución de sus labores, tales como la monotonía, fatiga y nuevas técnicas en los procesos industriales. Gómez O, (2012).

Aquí se reafirma el termino incentivo como un beneficio que otorgue estabilidad emocional y económica a todo trabajador, esto es el principio de la sociología industrial y el desarrollo de las relaciones humanas donde su prioridad es encontrar un equilibrio entre la productividad y los salarios, que esto no deteriore su salud y su dignidad. Al terminar la primera guerra mundial, se da inicio al periodo de la segunda revolución industrial siendo en Estados Unidos y Europa Occidental promueven las nuevas definiciones de la administración científica, elevando esto la calidad de vida de las comunidades a través de una apropiada utilización de los recursos humanos y naturales, ofertando un mejor empleo y técnicas de salarios fijos, dando paso a la economía moderna. Gómez O, (2012).

Es esta una época clave que marcó las condiciones y consideraciones que todo patrón debe tomar en cuenta al momento de emplear, sin dejar de fomentar un ambiente laboral equilibrado, seguridad social y garantizarle una asignación digna motivado a sus esfuerzo y capacidad; que le permita sustentarse el y su familia. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que el trabajo es: “un conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. Es decir, son acciones ejercidas por el hombre de manera física o intelectual que requieren de una remuneración o pago asociadas a dicho ejercicio.

En el contexto venezolano, según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) en su artículo 87, establece que el trabajo es un hecho social donde el estado garantizara todas aquellas medidas necesarias con el propósito que el trabajador ejerza su labor de manera decorosa. Del mismo modo, el artículo 26 de la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012), establece que. “toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa”. Es evidente que el estado venezolano establece en sus leyes el deseo de que los trabajadores puedan tener producto de su trabajo unas condiciones favorables otorgándole una estabilidad integral.

Para Marx (1946), todo trabajador es merecedor de un salario, tomando en cuenta la oferta y la demanda que varía según la capacidad y el entorno económico. Es así como esta temática laboral, que se estudia en Venezuela, se convierte en objeto de estudio

debido a los cambios económicos, sociales y políticos actuales la cual no escapa a esta realidad laboral del empleado administrativo, surgiendo un profundo interés a una exploración ontológica que genere insumos para la construcción hacia una aproximación teórica de la praxis laboral del personal administrativo de la Zona Educativa del estado Yaracuy.

Es por esto que, este artículo tiene como propósito construir una exploración ontológica que permita la interpretación de la realidad laboral. Caso: Empleado Administrativo en la Zona Educativa del Estado Yaracuy, partiendo de sus experiencias y expresiones del contexto laboral en que se desenvuelven.

Método.

El presente estudio se desarrollará bajo el enfoque cualitativo, el cual, de acuerdo a Taylor y Bogdan (1990), “produce datos descriptivos, entre los que se incluyen las propias palabras de las personas –ya sean habladas o escritas– y las conductas observables” (p.20). Esta visión coincide con lo expuesto por LeCompte (1995), quien enfatiza que la mayor parte de la investigación cualitativa se centra bajo un contexto natural, donde cada persona evalúa su realidad.

Así mismo se apoya en la noción de paradigma, referido al conjunto de técnicas, teorías, métodos y supuestos que podrán ser utilizados y adaptado dentro de la comunidad científica con la finalidad de abordar y entender un problema. En este sentido, el estudio se apoya en el concepto referido por Kuhn (1962), quien lo detalló como “un conjunto de logros compartidos por una comunidad científica, empleados para definir problemas y buscar soluciones legítimas” (p.192). Así, el paradigma se concibe como una construcción compuesta de una variedad de elementos que viene a fortalecer y transformar los cambios encontrados en la exploración ontológica de la realidad laboral de los empleados administrativos.

Sobre esta base, el estudio se apoya en el paradigma interpretativo, apegado a la complejidad, el cual permite abordar el sentir del individuo interpretando el significado que sus miembros asignan a sus experiencias, y actitudes. Así pues, el paradigma interpretativo se define como un conjunto de ideas y teorías compartidas que posibilitan una forma particular de entender y explicar los hechos del contexto. Tal como sostiene Sandín (2003), llevando a la comprensión del significado del fenómeno social al cual se expone el personal administrativo.

En consonancia con esto, se aplicará el método fenomenológico, considerando los planos ontológico, epistemológico y metodológico, lo que permitirá comprender el objeto de estudio a partir de las vivencias, experiencias y significados otorgados por los mismos actores sociales. De allí, las acciones que cada trabajador realiza se distinguen por el servicio oportuno de sus tareas diarias, se valora la intención y el desempeño que cada cual imprime en su hacer, cuyas dimensiones del ser se ven plasmadas por la satisfacción y realización de su quehacer como contenido del compromiso adquirido.

Es oportuno destacar lo señalado por Blumer y Mead (1969), quienes afirman que el método fenomenológico se fundamenta en el hecho de que el ser humano orienta sus acciones hacia las cosas en función del significado que estas tienen para él.

Es decir, el comportamiento surge de los significados atribuidos al universo en el que vivimos, mientras que la realidad social y el pensamiento se constituyen como construcciones humanas producto de la interacción social.

Cabe asimismo resaltar, que el fenómeno se observa desde la vivencia del sujeto de estudio, buscando en su conciencia la esencia de la experiencia: se trata de retornar al mundo vivido para extraer el sentido inherente al fenómeno. En este proceso, Husserl (1986) plantea que la epojé consiste en suspender nuestros juicios y conocimientos previos para alcanzar un estado de neutralidad que permita conocer la realidad sin prejuicios. Así, la conciencia fenomenológica actúa como espectadora de sí misma, orientándose de manera intencional hacia el sentido del fenómeno de estudio y revelando, a través de la interpretación de los hallazgos, las dimensiones fundamentales de la experiencia humana.

Por lo que, la fenomenología toma como punto de partida la reconstrucción de la conciencia del sujeto cognoscente, reconociendo la realidad social que se construye a partir de la conciencia de los sujetos. Por ello, se busca develar las dimensiones de la realidad social mediante la reflexión ontológica del personal administrativo de la zona educativa del Estado Yaracuy, cuyas significaciones sociales, sus vivencias individuales y colectivas expresan su mundo de vida acerca de su realidad laboral.

Discusión de Resultados.

Al realizar una exploración en una investigación es importante detallar el problema que será el punto de partida con el propósito o hipótesis apoyada en observaciones y los conocimientos iniciales de allí saber cuál es nuestro interés en la investigación, en la misma realizaremos revisiones bibliográficas que darán un panorama a cerca del contexto de la investigación, conocer cuáles serán los sujetos de estudios; igualmente, definiremos cual enfoque y los métodos que se consideren apropiados para la recolección de la información

Seguidamente, definiremos el diseño metodológico, en ocasiones se realiza una exploración piloto o preliminares donde se acuerda a través del cual se recogerá los datos, es decir; a través de entrevistas, encuestas, entre otros; la exploración; es un proceso de gran valor e importante, ya que nos permite realizar ajustes en la investigación de interés.

Por otro lado, la ontología es la encargada de estudiar la naturaleza del ser como un todo y lo que implica, el cual busca a dar respuestas sobre la existencia, es decir aquellas preguntas como; ¿qué es?, ¿cómo es?, ¿cómo se clasifica?, como se presenta?, igualmente, el estudio de sus categorías

Así pues, partiendo de las definiciones antes expuestas se determina lo relevante en realizar una exploración ontológica previa a la investigación, ya que su intención es comprender el significado de la naturaleza del ser, observar cómo es que se presenta y se percibe el fenómeno a cada sujeto de estudio. Al respecto, Husserl (1965) determina que en el “ámbito ontológico tiene especial significación, los cuales, tienen que ver con la cosa del mundo natural, la percepción, con el -ser» entendido como ser de la naturaleza, incluyendo aquí el yo empírico y el cuerpo como parte del mundo natural”. (p. 262). Es decir, existe la intención, el interés de conocer y comprender lo que es real, el contexto natural, la esencia del cómo se desenvuelve el objeto y la experiencia, despojándose de toda creencia, prejuicios previos para no crear posturas objetivas, con la intención de desentrañar la verdadera naturaleza del ser.

Por otro lado, es importante destacar que las condiciones laborales definen el contexto en el que se desarrollan las funciones asignadas, generalmente, los empleados administrativos trabajan en entornos de oficina, donde realizan actividades como la gestión de documentos, la atención al cliente y el apoyo a otros departamentos. Para ello, se invitó a tres trabajadores con la intención que expresaran su realidad a través de su discurso y conocer su punto de vista, el cual los identifiqué como actor social (AS). Tal como lo define McKernan (1999), un actor social es aquel que “posee conocimientos, destrezas o experiencias únicos o especializados dentro de una organización y que está dispuesto a compartirlo con el investigador... se escogen porque tienen tiempo y conocimiento especial para proporcionar relatos y comentarios determinados y perspicaces” p.152.

En este contexto, el empleado administrativo del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE), específicamente en la Zona Educativa Estado Yaracuy, está conformado dentro de su plantilla por profesionales universitarios tales como: abogados, médicos, enfermeras, psicólogos, contadores públicos, ingenieros, administradores, siendo un total de (10) diez profesionales. Muchos de ellos se ven afectado por la situación económica, en cuanto al transporte ya que viven retirado donde está ubicado la zona educativa y deben trasladarse largas horas, igualmente, el líder que lo dirige de forma autoritaria, pudiendo esto visualizarse por su comportamiento, aptitudes, retardos y quejas ante la dirección, viendo afectado su estabilidad.

Por consiguiente, en dicha investigación se seleccionaron tres (03) personal administrativo de tal universo que cumplen las funciones mencionadas las cuales se describen a continuación: un (01) abogado, (profesionales universitarios I), especialista en materia de niños, niñas y adolescentes, se desempeña en bienestar estudiantil; un (01) ingeniero en sistemas (profesional universitario II), cumple funciones como analista de sistemas y programador en la oficina de informática y sistemas y un (01) abogado, (profesional universitario III), especialista en derecho laboral y cumple sus funciones en la oficina de asesoría jurídica; acotando que cada uno de ellos prestan sus servicios de acuerdo a su perfil profesional mediante una carga horaria de ocho (8) horas al día comprendido entre las 8:00 am hasta 4:00pm.

Siendo cada uno de ellos elegidos intencionalmente con base en sus cargos que desempeñan, sus conocimientos, trayectoria académica, interés y disposición; la cual

permitirán a través de sus narraciones y visión su significado del fenómeno de estudio. En primer lugar, me dirigí a la oficina de bienestar estudiantil, donde labora la abogada, le informe que estaba realizando una investigación acerca de la realidad laboral del personal administrativo, por la cual necesitaba su apreciación en cuanto a la siguiente interrogante: ¿cómo ha sido tu realidad laboral durante su tiempo de servicio? ella cordialmente se mostró interesada y receptiva; la cual la identifique como actor social uno (AS1), la misma, se refiere a una abogada con 18 años de servicios, especialista en materia de niños, niñas y adolescentes, con experiencia comprobada en otras instituciones y ejerce el cargo de defensora escolar, vive en otro municipio de donde labora, a pesar que le gusta su trabajo manifiesta ciertos inconvenientes a la hora de movilizarse; y así narra su discurso:

(AS1) Es muy triste, decepcionante y deprimente levantarse muy temprano para tomar un autobús que te lleve al sitio de trabajo y llegar tarde a la oficina por la falta de transporte, aunado a que el sueldo básicamente lo gasto en pagar pasaje para ir a trabajar, muchas veces he tenido que ir a pie y otras veces he optado por no presentarme al sitio de trabajo por no tener dinero para pagar pasaje de autobús, traduciéndose esta situación en un inconveniente para mí ya que los jefes de turno no comprenden la situación, a ellos no les interesa y poco les importa si se tiene o no dinero para pagar pasaje, solo les interesa que uno llegue a la oficina....

Esta narrativa deja la interpretación que la trabajadora siente que su trabajo no es bien remunerado, que medianamente le alcanza para tomar el transporte público, generándose así ciertos inconveniente externos, laborales y personales que la hacen sentir que está atada de manos por no poder solucionar, que en ocasiones retrasa su llegada de manera efectiva a su lugar de trabajo e incluso dejando de asistir por motivos económicos, toda esta situación le origina frustración, agotamiento físico, inestabilidad en su bienestar y salud mental del trabajador, pudiendo esto verse afectado al momento de ejecutar su labor.

Al respecto, Amsel (1992), en su teoría de la frustración; la define como un estado depresivo o perjudicial donde la persona se siente que todos sus esfuerzos tanto físico y mental no tienen sentido e infructuosos; dicho sentimiento a menudo llega a paralizarla, dejándola sin animo para poder controlar los contratiempos o situaciones que se le presenta a diario. Así que, la frustración en el trabajador puede ser causada por diferentes situaciones que tendrá impacto negativo en su estabilidad emocional producto a que su trabajo no es bien remunerado, y que escasamente le alcanza para tomar el transporte público, donde cada día se incrementa su preocupación, apareciendo sentimientos de tristeza, decepción y depresión.

En segundo lugar, me dirijo a la oficina de administración donde me acerco a la trabajadora que cumple funciones como administradora, con especialidad en finanzas y 12 años de servicios en la administración pública, le informe sobre la investigación que estaba llevando a cabo, sobre la realidad del personal administrativo, en un primer momento se notó un poco indispuesta en responder, mas sin embargo le señale que era una pregunta que podía hablar libremente ¿cómo ha sido tu realidad laboral durante su

tiempo de servicio?, y de esta manera accedió y narro libremente, la cual la identifique como actor social AS2 para conocer su narrativa:

(AS2) *Desde el punto de vista socioeconómico, es bastante apretado, pues debido a la situación económica actual, el salario no me sustenta, por lo que debo efectuar distintas actividades para tratar de completar las quincenas...*

Este informante deja a la interpretación sus sentimientos de malestar y frustración al manifestar que el tiempo que dedica en su trabajo no se traduce en bienestar y mucho menos en estabilidad, quedando claro que no puede cubrir sus necesidades básicas y el horario laboral no le permite realizar otros trabajos que pueda equilibrar sus ingresos económicos; tomando como referencia lo que señala Marx (1946), que el trabajo deberá cumplir con los elementos esenciales que le permita al trabajador desarrollarse de manera individual y colectivo, el mismo, proporciona bienestar y estabilidad económica tanto para el trabajador como para el sustento de la familia. Siendo esto, un factor determinante ya que puede estar en riesgo su salud y por ende no podrá ejecutar sus labores de manera óptima.

En tercer lugar, me dirigí a la oficina de informática, allí todos son profesionales universitarios con gran trayectoria, decidí realizar la entrevista al ingeniero en informática con gran experiencia en programaciones y mantenimiento de equipos de informática, con 13 años de servicios, el mismo, le informe que estaba realizando una investigación acerca de la realidad laboral del personal administrativo, se mostró muy preocupado, a pesar de que estaba en su lugar de trabajo lo agobiaba su situación personal es cuando le formule la siguiente pregunta; ¿cómo ha sido tu realidad laboral durante su tiempo de servicio? siendo identificado como AS3 y así comienza a narrar su hacer;

(AS3) *Es una batalla campal, porque me levanto bien temprano y me acuesto tarde buscando la manera de solventar las necesidades básicas de la casa, bueno la primordial que es la comida, al levantarme busco a preparar lo que se tenga para desayunar o si no hay, tomar agua y continuar, en el lugar donde vivo hay muy poco transporte, la mayoría de las veces tengo que irme en camiones o en cola por no contar con dinero o a pie, para luego llegar a mi lugar de trabajo cansada agotada y muchas veces llena de impotencia por ver tanta injusticia..*

El trabajador informante experimenta situaciones desafiantes a diario, causándole estrés y frustración, esto se convierte en una batalla, las mismas en muchas ocasiones son incontrolable, es decir una lucha de sobrevivencia, una agonía afectando esto su estabilidad emocional y profesional. Por esto, señala que vive a diario lo que lo definió como una 'batalla campal' cuando debe levantarse muy temprano y acostarse tarde porque siempre deben primero resolver situaciones en su hogar, convirtiéndose en un sacrificio y un reto permanente, generando una profunda y constante decepción y pérdida de entrega en su trabajo.

Durante la ejecución de la jornada laboral existe ciertos factores o condiciones que van más allá de la obtención de un salario o remuneración, que va desde cómo se siente el

trabajador y que hace para desempeñarlo eficazmente; por esto, Mayo, (1945) en su experimento en Hawthorne, donde profundiza aquellos temas concernientes al trabajo, los diferentes factores que tienen que ver con las recompensas económicas y sociales, las cuales pueden afectar la motivación y por ende la productividad de los trabajadores. Es decir, con dicho experimento se pudo confirmar que las recompensas económicas no son la única motivación del hombre, sino existen varios tipos de recompensas, tales como las sociales, simbólicas, y no materiales.

A tal efecto, los trabajadores se sienten premiados no solo por el aspecto monetario, esos estímulos no materiales que se convierten un agente motivador que va más allá de una remuneración percibido, el reconocimiento, la expresión de gratitud, darle el valor dentro de la organización, buen trato, el darle nuevas oportunidades de formación profesional y ascenso, asignarle días de recreación, estos son beneficios etéreos considerado de gran valor para los trabajadores potenciando su sentido de pertenencia.

Es pertinente señalar, que estos funcionarios experimentan necesidades y requerimientos vitales propios del ser humano los cuales describen la realidad laboral que condicionan su disposición y compromiso al cumplimiento de sus jornadas de trabajo que interpretando a Kurczyk, Reynoso y Sánchez (2007) no alcanzan un bienestar social como trabajador, pues no ven satisfechas todas sus necesidades en materia fisiológica, psicológica, físicas y mentales en un contexto sociocultural que promueva a su vez expectativas alentadoras en su diario vivir, de lo contrario la situación descrita, atenta contra su estabilidad biopsicosocial.

Reflexiones finales.

En los discursos de los empleados administrativos de la Zona Educativa del Estado Yaracuy generó como punto de partida para la comprensión de las diversas aristas conceptuales que hacen referencia a la realidad laboral, evidenciando mediante sus experiencias y sentir, en cuanto a la realidad laboral construida luego de una exploración ontológica que viene a cubrir muchas incertidumbres surgidas durante el proceso de las entrevistas.

Los empleados administrativos reflejan una realidad laboral donde se sienten amenazados diariamente en su estabilidad biopsicosocial, donde más allá de una cifra que signifique una remuneración es aquel salario emocional que le brinda condiciones de reconocimiento, buen trato, conocimientos, buenas relaciones, oportunidades profesionales entre otras, convirtiéndose cada día en reto significativo tanto en su vida personal como profesional.

La realidad laboral no está cónsona de acuerdo a la perspectiva de algunos teóricos que completan las descripciones en las exploraciones ontológicas.

Las alteraciones presentes en los estados físico y emocional en los empleados se ven amenazados con todas esas diversas situaciones que enfrentan diariamente y repercuten en su vida; pudiéndole esto, ocasionar desgaste y enfermedades profesionales en su realidad laboral de la Zona Educativa del Estado Yaracuy.

Referencias.

- Abram Amsel, (1992) La Teoría de la Frustración <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-frustracion-abram-amsel>
- Blumer, H. y Mead, G.H. (1969). Symbolic Interactionism. Perspective and Method. Berkeley and Los Angeles, California, University of California Press.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000)
- Gómez Bravo, O. (2012). Historia de los salarios. Revista Universidad EAFIT, 3(6), 67–71. Recuperado a partir de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1599>
- Husserl, E. (1965). *La crisis de las ciencias europeas y la fenomenología trascendental.
- Husserl, E. (1986). *Ideas para una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica* (1ª ed.). Ediciones Istmo.
- Kuhn, T. S. (1962). La estructura de las revoluciones científicas. University of Chicago Press.
- Kurczyk, P. y Reynoso, R. y Sánchez. M. (2007). Introducción a la Economía: Macroeconomía. Barcelona: Editorial Reverte.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012)
- McKernan, J. (1999). Investigación-acción y currículo. Ediciones Morata. Madrid, España.
- Mayo, E. (1945). The social problems of an industrial civilization. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Marx, C. (1946). El Capital. Tomo I. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Sandín, M. (2003). Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones. Madrid: McGraw-Hill.