

Protección y Salud: Una aspiración hipercompleja en las relaciones laborales y las nuevas formas de producción de bienes y servicios

Mendoza Paipa, Minerva del C.

Postdoctora en Gerencia para el Desarrollo Humano, Universidad de Los Andes. Doctora en Ciencias Gerenciales, Universidad Nacional Experimental de las Fuerza Armadas. Profesora de la Universidad de Los Andes. Abogado , Universidad de Los Andes. Curso de Especialización en Derecho del Trabajo, Universidad de Salamanca-España. Juez Titular de Primera Instancia y Juez Superior Suplente en la Coordinación del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Bolivariana Mérida, Venezuela. Colaboradora – Invitada en el grupo de investigación GILOG- FACES , Universidad de los Andes.

E-mail: minervamendozapai@gmail.com.

Recibido: 10-01-2019

Revisado: 05-02-2019

Aceptado: 11-04-2019

Protección y Salud: Una aspiración hipercompleja de las relaciones laborales en las nuevas formas de producción de bienes y servicios

RESUMEN

Esta investigación pretende presentar una visión hipercompleja de la seguridad y salud en el contexto de las relaciones laborales y las formas de producción de bienes y servicios a nivel global en la actualidad. La orientación metodológica se realizó con base en la hermenéutica y el análisis documental, con los siguientes propósitos: Primero: ubicar la mirada en la salud y seguridad laboral como factor clave en las relaciones laborales y las formas de producción de bienes y servicios en la actualidad. Segundo: Resaltar los aportes más importantes en el ámbito global en este aspecto. Tercero: Analizar el componente Salud y Seguridad Laboral en el contexto de las relaciones laborales a la luz del pensamiento complejo y finalmente se reflexiona sobre su impacto como expresión del desarrollo humano.

Palabras clave: salud y seguridad ocupacional, relaciones laborales y formas de producción de bienes y servicios, ordenamiento jurídico global, hipercomplejidad, desarrollo humano.

Protection and Health: A hypercomplex aspiration of labor relations in the new forms of production of goods and services

ABSTRACT

This research aims to present a hypercomplex vision of safety and health in the context of labor relations and the forms of production of goods and services globally at present. The methodological orientation was based on hermeneutics and documentary analysis, with the following purposes: First: to focus on occupational health and safety as a key factor in labor relations and the forms of production of goods and services today. Second: Highlight the most important contributions in the global scope in this aspect. Third: Analyze the Occupational Health and Safety component in the context of labor relations in the light of complex thinking and finally reflect on their impact as an expression of development human.

Key words: *health and occupational safety, labor relations and forms of production of goods and services, global legal order, hypercomplexity, human development.*

1. INTRODUCCIÓN

La Salud y Seguridad de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo social y a su vez, desde la perspectiva de la autora, expresión del estado de evolución y desarrollo de la misma. Desde éste escenario, en la actualidad, un trabajador sano se constituye en el componente más importante de los procesos productivos.

El trabajo como actividad del ser, tiene una función constructora de la individualidad y se relaciona estrechamente con la salud de hombre, dado que las condiciones laborales predominantes en una entidad de trabajo impactarán – modificando - el estado de salud del individuo de tal manera que, la conclusión a priori es que trabajando se puede perder la salud, circunstancia que conlleva la afectación de la capacidad de trabajar y por tanto repercute directamente en la entidad de trabajo o empresa y los procesos productivos, también en la familia y aún más en el desarrollo socioeconómico de un país, pues a los efectos de éste estudio, son elementos clave en éste proceso: el objeto de trabajo, la actividad de trabajar, la interacción con ocasión del trabajo y las relaciones sociales que se articulan en las distintas estructuras sociales.

En consideración a lo anterior, las empresas o empleadores en general, cada día se hacen más conscientes de su responsabilidad y de la urgencia de la puesta en práctica de toda medida que contribuya a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones y brindar a sus colaboradores, un medio laboral seguro y saludable. Asimismo, los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desde la perspectiva de Ovalles (2012), se presentan como una propuesta a ser aplicada y adaptada a la realidad de cada actividad económica y a los efectos de éste estudio, se constituye en el atributo fundamentalmente humanista de los procesos productivos. Empero, para ello, es necesario advertir desde una visión compleja, los riesgos laborales y sus consecuencias.

A medida que las estructuras de trabajo se

hacen más complejas y que la diversidad de las modalidades de trabajo aumentan, surgen nuevas oportunidades, y se plantean nuevos riesgos, para los países, las empresas y los trabajadores. Si bien estos cambios han incrementado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han conducido al incremento del número de trabajadores cuya situación en el trabajo no está clara, o que no gozan de las protecciones normalmente asociadas con la relación de trabajo (OIT, 2011), razones éstas que también justifican éste estudio y los aportes que devienen del mismo.

2. Estructura Metódica

El enfoque epistemológico que se asumió con base en la naturaleza del objeto de estudio para abordar los hechos de la realidad social, está en correspondencia con la hermenéutica. A los efectos de éste trabajo se valora el espíritu humano y propende las formas de las investigaciones absolutas y circunscribe sus esfuerzos al dominio progresivo de la verdadera observación, única base posible, de los conocimientos accesibles a la “verdad”, pues en concordancia con Gil () “el método es y no es”.

Por otra parte, la eficacia científica resulta exclusivamente de su conformidad directa o indirecta con los fenómenos observados. Podría afirmarse que ésta investigación tiene un alto nivel de validez, pues al observar o apreciar una realidad, se observa o aprecia esa realidad en sentido pleno, y no sólo un aspecto o parte de la misma y es esa la intención de éste trabajo.

No es posible conocer sin experimentar, indiferentemente de la forma como se produzca ese conocimiento: empírico o teórico, solo basta la simple lógica, la “experienciación” como afirma Scribano (2001) y el necesario “sentido común”, para que se produzcan ideas y consecuentemente se organicen y/o sistematicen los pensamientos y así surjan teorías y en fin la propia sabiduría.

En las ciencias hermenéuticas, la validez se aprecia de acuerdo al nivel de su

habilidad para producir relaciones humanas con alto sentido de empatía y vinculación; y en la ciencia social, la crítica a ésta validez estará relacionada con su capacidad de superación de obstáculos para favorecer el crecimiento y desarrollo de seres humanos más autosuficientes en sentido pleno.

Es por ello, que el surgimiento de interrogantes sobre las herramientas que se deben tener para comprender que la transformación social y sus consecuencias en el desarrollo humano, dependen del grado de profundidad y reflexividad que se muestren, promovidos por un proceso de encuentro y diálogo no discriminatorio, ya no sólo desde una visión sesgada desde el interior al exterior, sino la necesaria, desde el exterior a su interior; los cuales van en función de un amplio espectro de elementos intangibles que deben aflorar a la luz de la inteligencia, de la lógica y del consciente de quien pretende conocer.

“En tal concepción las diferentes disciplinas científicas contribuyen a la calidad de vida humana de dos maneras: directamente (la verdad tiene valor humano intrínseco, contribuyendo a la cultura, a la civilización); e indirectamente con el desarrollo del conocimiento, éste puede aplicarse para realizar importantes objetivos humanos, tales como se reflejan en el ejemplo clásico del pasaje secuencial de la ciencia para la ciencia aplicada a la tecnología y al desarrollo experimental” (Actas del Congreso Nacional de Ciencia y Sociedad, Julio de 1985:66, ULA-Mérida, citado por Rivas, 2017:148)

Es de resaltar aquí también, la opinión de Capra (1997), quien asevera que cualquier nuevo paradigma, teoría o pensamiento que pretenda superar el reduccionismo tiene necesariamente que incorporar, además de los nuevos descubrimientos de la ciencia, la dimensión espiritual; entendiendo por ello, no una determinada doctrina religiosa sino la disposición para desarrollar y experimentar el sentimiento de "pertenencia y de conexión con el cosmos como un todo," visión fundamental en éste estudio.

3.Trabajo decente y crecimiento económico: Factores clave en los nuevos enfoques de la relación trabajador - organización y las formas de producción de bienes y servicios

La seguridad y salud en el trabajo es un *derecho humano fundamental*, pero hay otros elementos a tener en cuenta en cuanto a este factor. Se debe advertir que la humanización del trabajo pasa por reconocer que todo trabajador posee un capital de saber y es capaz de interesantes iniciativas (Perelló, 2006), con lo cual cualquier forma de producción de bienes y servicios adquieren un alto valor agregado.

Puede advertirse en la actualidad, que las relaciones de trabajo están siendo objeto de un examen más riguroso que nunca, no sólo por los abogados laboristas, sino también por los trabajadores, empleadores y la judicatura, ya que los cambios en la «relación de trabajo ordinaria» determinan el alcance y la aplicación de la legislación laboral, y afectan automáticamente el modo en que se implementan y la cosmovisión del trabajo como hecho social.

En éste sentido, la globalización también es, por supuesto un componente que ha decantado en *nuevos enfoques* en la relación trabajador-organización, con lo cual el estudio y análisis en el nivel de la producción, de las transformaciones que experimentan los procesos productivos y con ello la organización del trabajo, ha adquirido un carácter complejo; involucrando además la relación de estas transformaciones con el nivel global de funcionamiento de los mercados y de la acumulación; generando impactos provenientes de las innovaciones tecnológicas, duras y blandas en la organización del trabajo, los productos y los servicios y en las organizaciones de los trabajadores. En consecuencia, urge la consolidación de la “Formación por competencias en las organizaciones”; la generación de nuevas “Estrategias de Producción en las organizaciones”; “Innovación y emprendimiento organizacional” y “Gestión del conocimiento organizacional”. (Gillog, 2019).

A medida que las estructuras de trabajo se hacen más complejas y que la diversidad

de las modalidades de trabajo aumentan, surgen nuevas oportunidades, y se plantean nuevos riesgos, para los países, las empresas y los trabajadores. Si bien estos cambios han incrementado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han conducido al incremento del número de trabajadores cuya situación en el trabajo no está clara, o que no gozan de las protecciones asociadas con la relación de trabajo (OIT, 2011), razones éstas que también justifican éste estudio.

En estos momentos parece necesario reevaluar la eficacia de las soluciones flexibilizadoras que han sido adoptadas en las diferentes reformas laborales, esencialmente en lo que se refiere a la estabilidad en el empleo. A partir de esta evaluación, un nuevo modelo de relaciones laborales debe emerger en aras de retomar algunos de sus postulados básicos, a decir de Perelló (2006), y con ésta, la revisión del contexto en el que “el trabajo” se ésta desarrollando.

Desde la visión compleja, enfoque de éste trabajo, surge como propuesta una posición intermedia, que no favorezca abiertamente ni la rigidez ni la flexibilidad desreguladora, pues es la que se aprecia como más viable en el contexto actual a nivel global. Luego, no se puede obviar el hecho que, frente a determinadas circunstancias, de acuerdo a los vertiginosos cambios económicos, políticos y sociales del mundo entero, es necesario introducir cambios en las legislaciones de los Estados que, aun alterando el modelo de relaciones laborales, se sustenten en el respeto a los preceptos de desarrollo humano que deben regir en éstas, generando así una recursividad útil. Sin embargo, sigue siendo indiscutible que el condicionamiento del mercado económico y la autonomía de la voluntad de las partes (para negociar condiciones que con frecuencia desmejoran las disfrutadas por los “trabajadores formales”) y el plano jurídico, han logrado alguna equiparación.

Sin embargo, en el plano económico, actualmente en el mundo se han acentuado las desigualdades tal como los ha informado La Organización Internacional del Trabajo (2019), por lo que quien investiga estima que

sólo la conservación de mínimos imperativos irrenunciables por las partes (al menos en las condiciones medulares de las relaciones de trabajo y las formas de producción de bienes y servicios), goza de la tendencia global de seguir siendo el principal modo de garantizar algún equilibrio en sistema de relaciones que se generen con ocasión de éstas, y ésta aspiración podría materializarse, si se genera la conciencia colectiva del cuidado mutuo desde las relaciones laborales o la producción de bienes y servicios, teniendo como objetivo común, el desarrollo de lo humano, e invocamos la relación dialógica que necesariamente debe nutrirlas.

Es de resaltar la necesaria actuación proactiva de los gobiernos que observando sus políticas públicas, promuevan espacios e instituciones de diálogo entre los distintos actores que intervienen en el caso, y procuren el diseño de políticas y programas de acción que transformen la visión, proyección, estructuras, instituciones y legislaciones que han perdido vigencia, haciendo preciso su adaptación a las nuevas realidades y necesidades, propendiendo en consecuencia, un cambio en las formas de su abordaje y la urgente trascendencia de la visión dicotómica del fenómeno laboral, a una visión dialógica en la que impere la evolución y desarrollo de lo humano; siendo urgente la participación de los organismos multilaterales como la Organización Internacional del Trabajo o bien de las universidades y gremios profesionales o agrupaciones que conformen sus fuerzas vivas; en aquellos contextos en los que el diálogo social es inexistente o ha perdido valor y vigencia.

4. El Estado de Bienestar. Humanización de las tareas monótonas y alienantes

Kalimo, El Batawi y Cooper (1988), en su estudio concluyen que los estímulos psicosociales tienen su origen en un proceso social, dentro de una estructura social y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia -los procesos nerviosos superiores- y, en ciertas circunstancias y en determinados individuos, puede sospecharse que son causa de enfermedad. Son ejemplos de estructura social una fábrica, una empresa,

una escuela, una comunidad o una familia.

El proceso social es lo que ocurre en esa estructura, por ejemplo, trabajo, educación, asistencia. Los estímulos psicosociales actúan sobre el hombre, y éste se caracteriza por su programa psicobiológico individual, es decir su propensión a reaccionar según ciertos patrones, por ejemplo, al resolver un problema o adaptarse a un medio.

A su vez, esta propensión está condicionada por factores genéticos e influencias ambientales previas. Se provocan reacciones por la acción recíproca o el desajuste entre las oportunidades y exigencias inherentes al medio y las necesidades, facultades y expectativas individuales. Cuando el ajuste no es bueno, cuando no se atienden las necesidades o las facultades no se utilizan suficientemente o se fuerzan con exceso, el organismo reacciona con diversos mecanismos patógenos, que pueden ser cognitivos, afectivos, de conducta o fisiológicos y, en ciertas condiciones de intensidad, frecuencia o duración y cuando están presentes o ausentes determinadas variables interactuantes, pueden provocar la aparición de precursores de enfermedades.

Son ejemplos de mecanismos patógenos cognoscitivos, la limitación del campo de percepción (visión en túnel) o la disminución de la capacidad de concentración, creatividad o adopción de decisiones. Son ejemplos de mecanismos patógenos afectivos la ansiedad, angustia, la depresión, la alienación, la fatiga mental, la apatía y la hipocondría. Son mecanismos patógenos de conducta; el consumo excesivo de alcohol, tabaco u otras drogas, el correr riesgos innecesarios en el trabajo y en la circulación vial y el comportamiento agresivo y violento no justificado contra otro ser humano o contra uno mismo (conducta suicida).

Algunos mecanismos patógenos fisiológicos están relacionados con una situación, persona o enfermedad determinada. Otros, inespecíficos, constituyen lo que Selye (citado por Kalimo, El Batawi y Cooper, 1988) denominó estrés. Técnicamente, la palabra inglesa stress se refiere a una fuerza que deforma los

cuerpos. En su acepción corriente equivale más o menos a carga o presión. En cambio, en biología, el término estrés toma con frecuencia un sentido diferente, ya que se utiliza para aludir a las reacciones fisiológicas estereotipadas de «tensión» del organismo cuando se expone a diversos estímulos ambientales, que se denominan factores de estrés, por ejemplo, cambios o presiones del medio ambiente y exigencias de adaptación a éste. Los precursores de enfermedades, por otra parte, son disfunciones de sistemas mentales o físicos que aún no son causa de incapacidad pero que, si persisten, lo serán. La salud no es solamente «la ausencia de afecciones o enfermedades» sino también «un estado de completo bienestar físico, mental y social» (Kalimo ob. cit).

En este sentido, el bienestar es un estado dinámico de la mente que se caracteriza por un grado razonable de armonía entre las facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador y las exigencias y oportunidades del medio ambiente. La única medida válida del bienestar que disponemos es la estimación subjetiva individual, que puede no coincidir con la opinión objetiva de los demás. Por ejemplo, un colaborador puede experimentar una sensación de bienestar mientras realiza una tarea monótona o incluso potencialmente peligrosa. (PNUD, 2014)

Estas circunstancias entonces, conducen la necesidad de divisar a futuro la seguridad y salud de quienes son los sujetos intervinientes en las diferentes formas de relaciones laborales y la producción de bienes y servicios, involucrando su cosmovisión e integrando la teoría del desarrollo humano. La idea de desarrollo humano en la época moderna, se advierte como consecuencia del cambio en formas de entender el mundo partiendo de los conceptos de vida, a partir de parámetros históricos y temporales (Pérez, A. 2015). Desde el racionalismo de Descartes, el hombre advierte su situación de temporalidad y le otorga contenido histórico a su permanencia en este mundo y ésta no escapa de la debida protección y seguridad de su salud y bienestar en los procesos productivos y la noción de desarrollo que los mismos contienen.

En opinión de Durán (2007), se origina una primera noción de desarrollo cuando hay una mejora sustantiva de las capacidades para afrontar la propia vida. Sin embargo, ésta visión fue dejada de lado en razón del carácter mecanicista que se le imprimió al enfoque historicista moderno. Así, se fue desarrollando una lógica denominada posteriormente como “capitalista” (instaurando la idea que el hombre requiere conquistar y gobernar la naturaleza, transformándola para su propio beneficio y utilización) que, en virtud de los avances del positivismo, incrementó la noción de acumulación como obtención de recursos para la satisfacción de necesidades humanas.

En América Latina, en los años 60 y 70 del siglo XX, de acuerdo a los estudios citados de Durán, los sectores progresistas de la ciencia social, generaron una noción sobre el desarrollo desde el aspecto económico, según la cual su logro era un asunto tecnocrático y de planificación, que no suponía un cambio sustantivo en la existencia humana, la estructura de clases o el poder. Esta noción “desarrollista” suponía medir el grado de desarrollo de un país “en vías de desarrollo” comparando su producto real o su renta per cápita con los de un país considerado entre aquellos que han logrado un alto nivel de desarrollo. Así, éste concepto era ante todo un aumento de la riqueza o, a lo sumo, una elevación de los niveles de bienestar.

En todos estos esquemas, el desarrollo es la “evolución cuantitativa” de la situación de las personas, de manera que éstas mantuviesen mayores recursos que le permitieran satisfacer sus necesidades.

Podría distinguirse en este sentido, la idea de “capital humano” desarrollada por Becker, (1983), quien lo define como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. El conocimiento así expresado, no se mide más que por su contribución monetaria y no porque pueda aportar a un proceso de acumulación y de conocimiento más allá del ámbito económico. La teoría del capital humano de Becker

niega, el carácter colectivo del proceso de acumulación de conocimiento, haciendo del individuo un ser que maximiza sus rentas futuras, optando por trabajar y formarse.

Es de resaltar en este apartado también, la visión que la iglesia católica expone a través del Papa Benedicto XVI (2009), quien arguye que desde Pablo VI, el desarrollo implica que los pueblos salgan del hambre, la miseria, las enfermedades endémicas y el analfabetismo. Para la iglesia católica, desde el punto de vista económico, desarrollo humano significa la participación activa y en condiciones de igualdad en el proceso económico internacional; desde el punto de vista social, su evolución a sociedades solidarias y con buen nivel de formación; desde el punto de vista político, pasa por la consolidación de regímenes democráticos capaces de asegurar libertad y paz; visión ésta que se constituye en una declaración de principios susceptible de ser instituida en la exposición de motivos que sustente la transformación legal que a nivel global requieren, la protección y salud laboral.

5. Protección y Salud: Una aspiración hipercompleja en las relaciones laborales y las nuevas formas de producción de bienes y servicios

En el orden de ideas expuesto en precedencia, el enfoque de la protección y seguridad en las relaciones laborales y la producción de bienes y servicios, desde el desarrollo humano, contiene su desarrollo mismo, ya que sería incompleto si sólo considerase lo económico y aquí la trascendencia de éste concepto en cuanto a las relaciones laborales y la cosmovisión de éste estudio, pues éstas relaciones se han enfocado desde sus inicios con base en la riqueza y su distribución; adquiriendo en consecuencia un carácter hipercomplejo. Entonces, es posible comprender aquí esta idea (la de hipercomplejidad) de acuerdo a las capacidades humanas, conforme a las que se producen las oportunidades reales de un individuo para alcanzar sus objetivos. Este conjunto de capacidades, son las libertades que disfrutan éstos, tal como lo indicó Pablo VI (1967); el conjunto de alternativas en las que el individuo puede escoger una vida

de mejor calidad, de modo que el rol del crecimiento económico y la distribución de las riquezas, se refieren también a la expansión de éstas oportunidades, teniendo que ser integrado de igual forma, en el marco de interpretación y comprensión de los procesos productivos y las relaciones laborales que en la actualidad son “prácticamente” inherentes a la existencia del hombre, al igual que la expansión de sus capacidades para vivir una vida más significativa y más libre o *el proyecto propio de cada ser humano*.

Sin embargo, se estima que las prácticas deficientes en materia de salud y seguridad en el trabajo cuestan el 4% del Producto Interno Bruto mundial anual, casi 3 billones de dólares americanos. Estas estimaciones se basan fundamentalmente en el costo económico para las empresas y los gobiernos; sin embargo, cuando un trabajador joven se lesiona se pierden años de productividad, además de la inversión en educación y formación. (OIT, abril 2018). Al dirigirse a la sesión plenaria de la segunda Semana de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) de la Federación Rusa en Sochi, Alice Ouédraogo recordó a los participantes que, a nivel mundial, cada 15 segundos muere un trabajador a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Según la OIT, cada año mueren más de 2,3 millones de trabajadores en el trabajo, mientras que otros 317 millones de trabajadores son víctimas de accidentes relacionados con el trabajo. Se estima que la carga económica de estas prácticas deficientes en materia de SST representa cada año 4 por ciento del Producto Interno Bruto mundial.

Contrariamente, en la perspectiva de Durán (ob cit), se entiende por desarrollo aquel estado social que permite que cada ciudadano en particular se encuentre en capacidad de decidir –con una libertad razonable- el proyecto de vida que debe seguir, para lo cual el conjunto social le habrá provisto de capacidades mínimas que le permitan encarar claramente ese proyecto de vida. Entonces, la noción de desarrollo se centra en el “SER HUMANO”, de modo que se pueda encontrar una forma de “vivir” diferente y mejor, fortaleciendo las

capacidades y creatividades necesarias para construir una sociedad de ciudadanos.

De esta manera el desarrollo humano en el contexto de las relaciones laborales y los procesos productivos, implica el concepto “vida” no solamente en lo que respecta a hacerla lo más larga posible en términos de años, sino también respecto al incremento de su calidad, hacerla más completa en todos los sentidos, alcanzando éstos la actividad laboral y su cotidianidad. En consecuencia, podemos advertir que la significación de lo que el desarrollo humano es, no se basa en lo que las personas “tienen” sino en lo que las personas “son y hacen” lo que involucra sin lugar a dudas también, la producción de bienes y servicios, las relaciones laborales y sus contextos.

En este análisis resulta oportuno referir también que en consonancia con la aspiración hipercompleja del desarrollo humano en el contexto de las relaciones laborales y la producción de bienes y servicios aquí propuesta, el Programa de las Naciones Unidas el Desarrollo (PNUD) en su informe sobre Desarrollo Humano 2014, trata la promoción del desarrollo potencial de las personas, del aumento de sus posibilidades, y del disfrute de la libertad para vivir la vida que valoran, adoptando un enfoque centrado en las personas y con especial atención en las disparidades entre y dentro de países. Se identifica en el texto, los grupos “estructuralmente vulnerables” de las personas que son más frágiles que otras en virtud de su historia o de su tratamiento desigual por el resto de la sociedad, como indicadores del “*estado de desarrollo humano a la fecha*”, con lo cual se podrían orientar las distintas estrategias o posibles formas de abordar el método afín a la consecución de ésta aspiración en cada uno de los Estados o sociedades: *el verdadero desarrollo de lo humano*.

Sobre las ideas expuestas, cabe mencionar algunos conceptos que desarrolla Morín en sus obras, pues el filósofo estima que urge implementar acciones que, en cuanto al desarrollo humano, impulsen el “*buen vivir*”, ya que el problema no consiste solamente en alcanzar un nivel de confort mediante la posesión de bienes

materiales, porque lo que cuenta ante todo es el sentimiento que descansa sobre el desarrollo de una realización individual, en un desarrollo colectivo, en una comunidad fraterna. Afirma que en una sociedad de convivencia las personas no son anónimas, se conocen, se entrecruzan. No se trata solo de buena educación ni de cortesía. Para Morín, el otro existe y se le reconoce como diferente y al mismo tiempo parecido a uno mismo. Considera que esta necesidad de reconocimiento es común a todos los seres humanos. Los que se hallan privados de ese disfrute por hallarse humillados, sometidos o dominados, lo sufren. En las administraciones, en las empresas, en las distintas organizaciones públicas o privadas, en el mundo entero hay personas que se hallan disgregadas, separadas unas de otras, por lo tanto, hace falta una “re-uniión”.

Según Morín (2011) en todo ser humano existen dos principios fundamentales. Primero el “yo” egocéntrico y vital para defendernos frente a la adversidad. Pero también el “nosotros” que se expande en la familia, los compañeros, los partidos políticos, la religión, etc. Estima que nuestra civilización ha magnificado el “yo” y ha subdesarrollado el “nosotros”. Por tanto, propone cambiar este planteamiento y volver a desarrollar el “nosotros”. La convivencia a escala mundial la describe como la toma de conciencia sobre el compartir un destino humano común, que corremos la misma aventura, que nos encaminamos hacia los mismos abismos, por lo que es necesario reaccionar a escala global y en este sentido, su planteamiento es susceptible de ser analogado en cuanto a las relaciones laborales y las nuevas formas de producción de bienes y servicios, pues en ésta predomina lo colectivo, lo que es en beneficio común.

Consecuencialmente, podría sugerirse entonces que las políticas públicas de los Estados y las ciencias sociales, deben propender la igualdad inclusiva, oportunidades para todos, lo que implica garantizar una igualdad de condiciones básicas para el desarrollo personal que garantice a las mayorías sociales, sobre todo a las “más vulnerables” (PNUD, 2014), la satisfacción de cuanto menos

las necesidades mínimas (materiales y espirituales), reunarnos en una forma común de relación y comunicación, que integre, que sume también el ambiente, el contexto en el que el hombre busca su evolución y permita trascender lo material, lo que incluye asegurar también que las generaciones actuales, hagan un uso consciente y eficiente de los recursos naturales, aún más de los no renovables, de modo que se asegure las óptimas condiciones de vida presente, sin menoscabar las óptimas condiciones de vida de las generaciones futuras. Sería necesario para ello también, que las reformas requeridas se produzcan de manera conjunta, complementaria e interconectada, asumiendo sus relaciones dialógicas que generan implicaciones y la visión de bucle recursivo en donde los efectos *retro-actúan* sobre las causas, y donde los productos son en sí mismos productores de lo que los produce, en términos del propio Morín (2011).

Al dirigirse a la sesión plenaria de la segunda Semana de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST) de la Federación Rusa en Sochi, Alice Ouédraogo recordó a los participantes que, a nivel mundial, cada 15 segundos muere un trabajador a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Según la OIT, cada año mueren más de 2,3 millones de trabajadores en el trabajo, mientras que otros 317 millones de trabajadores son víctimas de accidentes relacionados con el trabajo. Se estima que la carga económica de estas prácticas deficientes en materia de SST representa cada año 4 por ciento del Producto Interno Bruto mundial. (2018)

En el caso, sosteniendo la visión sistémica de Bertalanffy (2004) y dialógica de Morín (1990), el reto en común en cuanto a las formas de producción de bienes y servicios y las relaciones laborales se podría resumir en dos objetivos, por un lado conseguir no solamente que la empresa obtenga el mayor rendimiento como consecuencia de la actividad del trabajador, sino que éste también obtenga, a su vez, el mayor rendimiento a nivel personal, de la actividad de la empresa; y además, que la consecución de ambos se plantee desde sustentabilidad.

Es útil a la proyección de éste estudio y sus inflexiones, traer a colación algunas ideas en cuanto a la evolución y sustentabilidad. Siendo oportuno resaltar aquí las fases inherentes al pensamiento humano de acuerdo a Aranguren (2015): Modernidad, Posmodernidad y Modernidad Líquida. De acuerdo a éste autor, la *Modernidad* libera al individuo, y permite que disfrute de la vida privada y de su libertad personal; por su parte en la *Posmodernidad* la ciencia deja de tener respuestas a los problemas estructurales de la vida humana, pues es la significación y no la razón lo que es valorado; y en la *Modernidad Líquida*, la movilidad implica no sólo movimiento, sino incertidumbre, relatividad de valores, significado de los significados, entre otros aspectos. Desde esta perspectiva el problema de la realidad actual es muy difícil de pronosticar, y no sabemos cómo reaccionar a nuevas situaciones de crisis e incertidumbre; concluyendo consecuentemente que un verdadero desarrollo humano está más comprometido con preguntas que con respuestas, por tanto, es eso lo que permite generar cambios y adaptaciones desde la incertidumbre.

Por su parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (PNUD, 2017), apuntan a estimular el crecimiento económico mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. Fomentar políticas que estimulen el espíritu empresarial y la creación de empleo es crucial para este fin, así como también las medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano. Con estas metas en consideración, el objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.

El plan se basa en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y asume el compromiso con los principios de universalidad, igualdad e inclusión. Este plan establece un ideal para la evolución del PNUD a lo largo de los próximos años, en respuesta al panorama cambiante del desarrollo y la evolución de las necesidades de los aliados. Con más de 50 años de experiencia, describe cómo el PNUD apoyará a los países para lograr la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo

Sostenible, así como otros acuerdos relacionados.

Esta propuesta pretende responder a la gran diversidad de países a los que se dirigen las actividades de ésta organización, y se refleja en 3 entornos de desarrollo: erradicación de la pobreza; transformaciones estructurales; y creación de resiliencia. Asimismo, se describe como 2 plataformas, a nivel mundial y de los países, propendiendo que el PNUD brinde apoyo de manera más efectiva. Se identifican 6 “soluciones emblemáticas” en las que alinearán a partir de 2017 sus recursos y experiencia en procura de impactar la pobreza, la gobernanza, el acceso a la energía, la igualdad de género, la resiliencia y la sostenibilidad ambiental; con lo cual se hace patente que la solución que se proyecta desde éste escenario, requiere la disposición de los actores, para desarrollar y experimentar el sentimiento de “pertenencia y de conexión con el cosmos como un todo”, tal como refiere Capra, (1997).

6. Inflexión... Una aspiración hipercompleja

El pensamiento complejo planteado por Morín (1990), no trata de ir de lo simple a lo complejo, sino de la complejidad hacia aún más complejidad -hipercomplejidad-. Esto es, no intenta resolver la complejidad, sino más bien adentrarse en el análisis de la misma para hacerse más compleja, incorporando la confusión, la incertidumbre y el desorden. En este estadio, Morín plantea la necesidad de disipar dos ilusiones sobre el pensamiento complejo.

La primera es creer que la complejidad conduce a la eliminación de la simplicidad. Por cierto, que la complejidad aparece allí donde el pensamiento simplificador falla, pero integra en sí misma todo aquello que pone orden, claridad, distinción, precisión en el conocimiento. Mientras que el pensamiento simplificador desintegra la complejidad de lo real, el pensamiento complejo integra lo más posible los modos simplificadores de pensar, pero rechaza las consecuencias mutilantes, reduccionistas, unidimensionalizantes y finalmente cegadoras de una simplificación que se toma por reflejo de aquello que

hubiere de real en la realidad.

La segunda ilusión es la de confundir complejidad con completud. Ciertamente, la ambición del pensamiento complejo es rendir cuenta de las articulaciones entre dominios disciplinarios quebrados por el pensamiento disgregador -uno de los principales aspectos del pensamiento simplificador- (1990: 22); éste aísla lo que separa, y oculta todo lo que religa, interactúa, interfiere. En este sentido el pensamiento complejo aspira al conocimiento, multidimensional. Pero sabe, desde el comienzo, que el conocimiento completo es imposible: uno de los axiomas de la complejidad es la imposibilidad, incluso teórica, de una omnisciencia.

De la cita anterior resalta que la complejidad no pretende la eliminación de la simplicidad, ni la simplificación de lo complejo. Más bien representa una alternativa frente al déficit de la ciencia para sintetizar las explicaciones y generar conocimiento. Mientras la simplificación mutila, desintegra o fragmenta la realidad objeto de estudio para poder aprehenderla, el pensamiento complejo trata de integrar las diferentes visiones de la realidad, bajo una premisa de imposibilidad de observar una sola dimensión del objeto de estudio.

Estas significaciones conllevan a resaltar que el ser humano es un ser complejo, ya que trasciende la simplicidad funcional biofísica de su corporalidad e, incluso, la complejidad sociocultural de su ámbito de vida, logrando de este modo una comprensión integral de la realidad humana; una realidad creada en los antagonismos, la concurrencia y la complementariedad - factor inherente a la propia constitución de los fenómenos o hechos estudiados-.

De igual modo, la concepción de las organizaciones ha ido cambiando debido, entre otras cosas, a la necesidad de ser más competitivas en el mercado laboral y dar respuestas a los requerimientos de las sociedades en la actualidad, lo cual implica una transformación tanto en su estructura organizativa, como en la aptitud y actitud del personal que en ellas labora o presta sus

servicios. El personal se compromete en a la consecución de metas comunes, de forma que, con su trabajo, agrega un valor a su organización, lo respondiendo a los cambios paradigmáticos complejos que exige la visión de las organizaciones en la era global.

La organización es una de las herramientas vitales del pensamiento complejo: la noción de organización trae a su campo semántico las nociones de orden, desorden y sistema. ¿Por qué es tan importante la noción de organización? porque el pensamiento complejo está constreñido a percibir, concebir y pensar de manera organizacional todo aquello que abarca al hombre, y que denomina “realidad” (Gil, 2015).

Morín en este sentido ha afirmado que estamos en la prehistoria del espíritu humano y sólo el pensamiento complejo nos permitirá civilizar el conocimiento. Es obvio que el contenido epistemológico sustantivo de la complejidad se basta por sí mismo para fundamentar su perfil propio. Es por ello que, con base en esta corriente de pensamiento, surge la necesidad de advertir la hipercomplejidad de la Salud y Seguridad Laboral en el contexto organizacional y en las formas de producción de bienes y servicios, como opción que permite estructurar bases efectivas, sólidas, proactivas y pertinentes.

En 2015, Gil planteó la teoría de los modelos organizativos transcomplejos, señalando que son ámbitos en cuya edificación se desempeñan como roles esenciales la amplitud, la pluralidad, la interrelación horizontal, y la realimentación de los procesos organizativos. Apuestan a la unidad en la diversidad, por lo cual asumen las diferencias raciales, religiosas, sociales y culturales. Anhelan la asociación de lo disociado, la conjunción de lo disjunto y la dialógica de los opuestos. Los interpreta como espacios sistémicos, abiertos, sinérgicos, reflexivos, convergentes, divergentes, multidimensionales, diversos y únicos. Son percibidas como un todo físico-biológico-antropológico-cultural-cerebral-espiritual y artificial, cuyas propiedades o cualidades no son desconocidas en sus partes o constituyentes aislados, sino que las incluye, las incorpora en su seno. Son

un todo modélico al que le corresponde la conjunción de la responsabilidad social, la ecológica, la planetaria, y los factores de orden económico. Por su fuerza consciente y su sinergia, impactan positivamente su entorno para propiciar caminos tendentes a la hominización y la sustentabilidad y sostenibilidad del planeta.

La propuesta de planes de acción, que abarquen cada una de las vertientes de la actividad laboral, se desarrolla en función de las particularidades de cada centro de trabajo, con un modelo de participación activa de los trabajadores, que con su experiencia aportarán los insumos que generarán una identificación de los procesos peligrosos existentes y sus efectos sobre la salud, conduciendo a la construcción de planes de trabajo para el abordaje de los procesos peligrosos, la adopción de decisiones eficaces con base en las necesidades sentidas de la masa laboral, para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como la activación de equipos multidisciplinarios con unificación de criterios y objetivos comunes en pro de la prevención en los centros de trabajo.

Entonces, es posible comprender aquí la hipercomplejidad de acuerdo a las capacidades humanas, conforme a las que se producen las oportunidades reales de un individuo, para alcanzar sus objetivos. Este conjunto de capacidades, para quien investiga, son las libertades que disfrutan quienes prestan sus servicios personales en favor de otros o intervienen en los procesos productivos directa o indirectamente, tal como lo indicó Pablo VI (1967); el conjunto de alternativas en las que el individuo puede escoger una vida de mejor calidad, de modo que el rol del crecimiento económico y la distribución de las riquezas, pueden significarse también en función a la expansión de éstas oportunidades, teniendo que ser integrado de igual forma, en el marco de interpretación y comprensión de los procesos productivos y las relaciones laborales que en la actualidad son “prácticamente” inherentes a la existencia del hombre, al igual que la expansión de sus capacidades para vivir una vida más significativa y más libre o el

proyecto propio de cada ser humano.

Es por ello, que el surgimiento de interrogantes sobre las herramientas que deben tenerse en cuenta para comprender que la transformación social y sus consecuencias en el desarrollo humano, dependen del grado de profundidad y reflexividad que se muestre, promovido por un proceso de encuentro y diálogo inclusivo, ya no sólo desde una visión sesgada desde su interior al exterior sino considerar también desde el exterior a su interior; pues surgen en función de un amplio espectro de elementos intangibles que deben aflorar a la luz de su cognoscencia, de su lógica y de su consciente; así como de la posibilidad de advertir en éste mismo contexto, las diferentes formas distorsionadas de relación que se hayan en el inconsciente colectivo, inclusive.

Más preguntas pueden generarse al analizar éste tema y sus implicaciones en la actualidad, ante el surgimiento de estudios como el de Arias, Godoy y Mendoza (2019), quienes basados en la teoría general de los sistemas de Bertalanffy (1968), la teoría de los campos mórficos de Shaldrake (1981), la teoría de las memorias del agua de Schauburger (1933), los estudios del Instituto Aeroespacial Stuttgart y los de Emoto, (2006) así como la teoría del cristal líquido de Del Rio, (1986); describen que existe un orden e implicaciones inexorables en las estructuras y componentes de las relaciones laborales, sus actores y las consecuencias que las mismas generan, pues la trasgresión a dicho orden, impacta negativamente, a quien trabaja y el sistema familiar al que pertenece cuando de prestaciones sociales se trata, pero, en el caso de las consecuencias que generan los accidentes y las enfermedades de origen ocupacional, impactan a la organización, los abogados que la representan y el sistema; evidenciándose con ello, que las investigaciones sobre la salud y seguridad laboral, seguirán ocupando espacios importantes en los próximos tiempos y que en el decurso de la historia deberán surgir o sustentarse formas cada vez más humanas de relaciones desde el trabajo y las formas de producción de bienes y servicios.

7. REFERENCIAS

- Aranguren, W. (2015, marzo). *Modernidad Líquida*. Clase dictada en la II Cohorte del Postdoctorado en Gerencia del Desarrollo Humano, de la Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela.
- Arias, J. Godoy N. y Mendoza, M. (2019, abril). *Hidrosistémica Empresarial y Diagnóstico Jurídico*. Ponencia dictada en la Cámara Municipal de Sao Paulo. Sao Paulo, Brasil.
- Becker, G.S. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Alianza editorial: España.
- Benedicto, X. V. I. (2009). *Caritas in veritate*. Editorial, Editrice Vaticana. Roma. Italia.
- Capra, F. (1997). *El Tao de la Física: una exploración de los paralelismos entre la física moderna y el misticismo oriental*. Editorial Sirio, S.A. Málaga, España.
- Collantes P., Mondelo P. e Ibañez J. (2011). *Introducción a la Organización del Trabajo*. Universitat Politècnica de Catalunya. España.
- Durán, L. (2007). *Desarrollo Humano*. [Documento en línea]. Disponible: <http://blog.pucp.edu.pe/>. (Consulta: 2018, noviembre 29).
- Gil, R. (2013) *TIEMPOS COMPLEJOS ¿Fin del método científico?*. 2º ed. Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela.
- Gil, R. (2015, octubre). *Organizaciones Transcomplejas – Aproximación a una Teoría*-. Conferencia dictada en las I Jornadas Académicas del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia en la Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.
- Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia en la Universidad de los Andes. Mérida (Gilog). (2019, Marzo). *Programa Nuevos enfoques en la relación trabajador organización*. Materia electiva en el Doctorado en Ciencias Organizacionales en la Universidad de Los Andes. [Documento en línea]. Disponible: <http://saber.ula.ve/>. (Consulta: 2019, marzo 1).
- Kalimo, El Batawi y Cooper (1988), *Factores sociales en el Trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud. ISBN 92 4 3561022.
- Morín, E. (2000). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Caracas. FACES-UCV. Edc. FACES-UCV. UNESCO. CIPOST Tirra-Patria. Buenos Aires. Nueva Visión. 1ª edc. 3ª reimp.
- Morín, E. (2002). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento*. Buenos Aires. Nueva Visión. 1ª edc. 5ª reimp.
- Morín, E. (2006). *Tierra-Patria*. Buenos Aires. Nueva Visión. 1ª Edc. 3ª reimp.
- Morín, Edgar (1981). *El método, Tomo I, La naturaleza de la naturaleza*, Cátedra: Madrid.
- Morín, Edgar (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Edit. Gedisa. Barcelona, España.
- Morín, Edgar. (1983). *El Método, Tomo 2, La vida de la vida*. Cátedra: Madrid.

Morín, E. (2011). *La Vía para el futuro de la Humanidad*. Planeta: España.

OIT. (2011) *La relación de trabajo: una visión global comparativa*. Resumen ejecutivo. ISBN 978-92-2-123302-2.

OIT. (2019). *El futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org>. (Consulta 29-02-2019)

Ovalles, F. (2012). *Gestión de la Seguridad y Salud en la empresa*. Planificación, Organización, Implementación y Evaluación de la Seguridad y Salud en el trabajo. Editorial Académica Española. Saarbrücken, Alemania. ISBN 978-3-8473-5724-7.

Pablo, VI. (1967). *Populorum Progressio*. Editorial, Editrice Vaticana. Roma. Italia.

Pérez, A. (2015, Octubre). *Para todos y para ninguno y otros Ensayos*. Clase magistral dictada en Postdoctorado: Gerencia para el Desarrollo Humano, Vicerrectorado Académico, Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.

Perelló, N. (2006) *Reformas laborales: Empleo vs. flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo*. Gaceta Laboral [online]. vol.12, n.3 [consulta: 2019 febrero 18], pp. 386-403. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000300005&lng=es&nrm=iso. ISSN 1315-8597

Programa de las Naciones Unidas el Desarrollo (PNUD). [en línea]: *Informe sobre el desarrollo humano 2014*. <http://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/hdr/2014-human-development-report.html> (Consulta: 06 -02- 2018).

Ouédraogo, A. (2018). [Documento en línea]. Disponible en (http://www.ilo.org/global/aboutthe/newsroom/news/WCMS_472740/lang-es/) (Consulta: 06 -09- 2018).

Rivas, F. (2017). *Calidad de Vida Compleja*. Tesis doctoral publicada. Universidad Experimental de las Fuerzas Armadas. Mérida, Venezuela.

Scribano, A. (2001). *Investigación Cualitativa y Textualidad. La interpretación como práctica sociológica*. Cinta de Moebio, núm. 11. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/101/10101104.pdf>. [Consulta: 2014, diciembre 02].