

**TOMA DE CONCIENCIA, UN
ASPECTO QUE DEBEMOS
MEJORAR PARA CONTRIBUIR A
LA EFECTIVIDAD DEL SG-SST**

Arquímedes Ruedas Sánchez¹,
Estudiante, Corporación Universitaria
Minuto de Dios, ID 402314
aruedassanc@uniminuto.edu.co

Diana Stefanny Villamizar Almenta²,
Estudiante, Corporación Universitaria
Minuto de Dios, ID 391019
dvillamiza6@uniminuto.edu.co

Profesionales en formación de
Administración en Salud Ocupacional

Resumen

El presente artículo de reflexión pretende realizar la descripción de la conciencia social e intentar una tipología de ésta, visualizar las variables principales que intervienen en la formación o la modificación de esta conciencia y ver hasta qué punto se puede considerar como unidad de análisis dentro de los trabajadores identificando que la conciencia de un grupo es la percepción de los intereses objetivos, su capacidad de

visualizar una estructura o un modelo de estructura social y los medios para realizarla de tal manera, que sea conforme con los intereses objetivos.

El término autonomía dista de tener un solo significado. De hecho, éste ha ido evolucionando a lo largo de la cultura occidental. Hay que esperar a Kant para que la autonomía alcance el sentido de capacidad de la voluntad humana de determinarse libremente, sin ningún tipo de motivación externa; la autonomía kantiana es, por eso, “trascendental” y “pura”.

Abstract

The present article of reflection intends to make the description of the social conscience and to try a typology of it, to visualize the main variables that take part in the formation or modification of this consciousness and to see to what extent it can be considered as a unit of analysis within the workers identifying that the conscience of a group is the perception of the objective interests, its capacity to visualize a structure or a model of social structure and the means to carry it out in such a way that it is in accordance with the objective interests.

The term autonomy is far from having only one meaning. In fact, it has evolved throughout Western culture. It is necessary to wait for Kant so that the autonomy reaches the sense of capacity of the human will to determine freely, without any type of external motivation; Kantian autonomy is, therefore, "transcendental" and "pure".

Palabras Clave

Conciencia, Autonomía,
Comportamiento, Personalidad,
Satisfacción, Competencia.

Introducción

Por “autonomía” se entiende normalmente la capacidad de regirse por una ley propia y de tomar decisiones por uno mismo, sin dejarse influenciar por los demás; la capacidad de ser responsable de nuestro propio comportamiento y de conducir la propia vida, de acuerdo con la propia conciencia. En la autonomía lo que rige son los principios propios, tras haber reflexionado y elegido. Autonomía equivale a libertad.

Convertir la autonomía en principio de un nuevo orden moral ha sido fruto de un

desarrollo histórico muy considerable. Implica la crítica y superación de la idea de la naturaleza entendida como un orden fundamental y principio de la moralidad. Desde el principio de la autonomía, el orden de la naturaleza queda sobrepasado por el orden de la razón moral, que se entiende también como voluntad racional.

En las dos últimas décadas se ha producido un creciente interés por conceptualizar el término competencia; como la capacidad de desarrollar con eficacia una actividad de trabajo movilizand los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para conseguir los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos de los trabajadores como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surgen durante el ejercicio del trabajo.

Reflexión

CONCIENCIA SOCIAL

La conciencia social implica la percepción de la estructura social como sistema de dominación y la visualización de un modelo alternativo donde este

grupo juegue un papel activo como instrumento de cambio.

Un primer tipo de conciencia social al que Touraine, ha llamado la conciencia constituyente, es decir, la conciencia sumisa “que legitima el poder de los amos, imposibilitando la rebelión de los dominados refiriéndose a lo supra humano como elemento de un orden que estaría fuera del control humano. (Vanderschueren, 1971)

El segundo modelo es la conciencia dependiente que percibe total o parcialmente su situación de dominado, pero no ve la posibilidad de un cambio, salvo un cambio que provenga de la misma estructura social vigente o eventualmente de sectores considerados como “buenos” o “aliados” dentro de esta estructura dominadora: el buen patrón, el político amigo, el gobierno populista, etc.

Touraine, analizando la conciencia obrera, detectó tres principios constitutivos que permiten explicar el porqué de esta conciencia dependiente. Un principio de identidad en nombre del cual se manifiesta la autodefensa de la autonomía del trabajo, sea en términos de defensa del oficio, de la función profesional o de la misma profesión. Por

otra parte, un principio de oposición expresa la defensa de los intereses del trabajador contra su adversario natural: el patrón, el rico, etc.

Finalmente, un principio de totalidad en nombre del cual se hace referencia a la sociedad como sistema de producción. La ausencia de este último principio en las acciones del trabajador caracteriza lo que Touraine ha llamado la “antigua conciencia obrera” que aun siendo muy combativa y a veces violenta, no supera nunca la defensa de los intereses particulares contra otros intereses particulares, sin visión de la sociedad como modelo de funcionamiento del sistema económico y social.

El tercer tipo de conciencia, que llamamos de manera analógica conciencia hegemónica, es la de un grupo capaz de desmitificar completamente los efectos de la cultura dominante y, sobre todo, de sus expresiones populares para hacer percibir a la sociedad como sistema de producción cuyo modelo de funcionamiento es causa de la dominación. Incluye también una actividad de creación de un proyecto alternativo, conduce a la creación de un grupo o de una clase segura de su propio poder y de su capacidad de imponerse

como clase imperante en un sistema alternativo. (Vanderschueren, 1971)

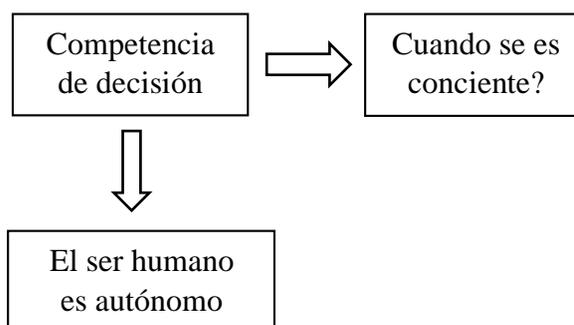
Para lograr incursionar de manera efectiva dentro de un sistema o proceso establecido debo ser consiente y competente, existen diversas definiciones de competencia entre las cuales se encuentra:

“Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar con el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994).

“Conjunto de conocimientos, procedimientos y aptitudes combinados, coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la experiencia (formativa y no formativa -profesional-) que permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares” (Tejada, 1999, p. 29).

Recientemente, el concepto de competencia ha evolucionado situándose más allá de la óptica exclusivamente profesional y ha adquirido una visión más integral. En palabras de (Alberici y Serreri 2005)

“(…) el debate sobre el concepto de competencia, en el ámbito de la educación y la formación (o mejor dicho desde el punto de vista pedagógico), ha puesto en seguida en evidencia la necesidad de una lectura del mismo que trascienda su dimensión puramente funcionalista, ampliando su horizonte de estudio y de investigación más allá de los límites de la formación profesional y del aprendizaje de un trabajo para considerarlo un aspecto constitutivo del aprender a pensar, de aprender no sólo un trabajo específico sino a trabajar, de aprender a vivir, a ser, en el sentido de confluencia entre saberes, comportamientos, habilidades, entre conocer y hacer, que se realiza en la vida de los individuos, en el sentido de saber actuar en los distintos contextos de forma reflexiva y con sentido” (Vanderschueren, 1971)



El término autonomía dista de tener un solo significado. De hecho, éste ha ido evolucionando a lo largo de la cultura occidental. En la Grecia clásica, la autonomía se entendió en sentido básicamente político, como la capacidad de una pólis de establecer sin injerencias externas sus propias leyes. Hay que esperar a Kant para que la autonomía alcance el sentido de capacidad de la voluntad humana de determinarse libremente, sin ningún tipo de motivación externa. La autonomía kantiana es, por eso, “trascendental” y “pura”.

La autonomía moral constituye un ideal vital y está en íntima relación con lo que se ha denominado “la voz de la conciencia”, con la conciencia moral y la libertad de conciencia. Es la capacidad que tienen las personas para adoptar una actitud y juzgar la moralidad de las acciones, tanto de las propias como las de los demás. Se presenta como una cierta “voz interior”, que puede inspirar, juzgar y obligar. En cambio, en la heteronomía los principios nos vienen dados desde fuera y los asumimos sin reflexión. Aquí lo que guía y domina son los instintos, las apetencias, la autoridad y/o la tradición.

Fue con la teoría kantiana de la autonomía cuando alcanzó una amplia relevancia filosófica y sólo con Kant logra el concepto un significado central para la filosofía: la posibilidad del ser humano de determinarse a sí mismo por sí mismo en virtud de su capacidad racional.

Si el ser humano fuera solo un miembro del mundo sensible, sus acciones “tendrían que ser tomadas enteramente de acuerdo con la ley natural de los apetitos e inclinaciones y, por tanto, de la heteronomía de la naturaleza”, pero como ser racional el hombre tiene la posibilidad de actuar independientemente del mecanismo de la causalidad natural y conformar sus acciones “al principio de la autonomía de la voluntad pura”, es decir, realizarlas libremente (Kant, 1992: 94).

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Existe una relación importante entre la gestión y el comportamiento organizacional. El comportamiento organizacional intenta explicar el comportamiento humano dentro de las organizaciones, utilizando para ello las teorías pertinentes. Muchas de estas teorías hacen referencia a problemas a los

que se enfrentan regularmente los directivos en su trabajo, como la motivación de sus subordinados; el trazado eficiente de la dirección estratégica de la firma; la prestación de un impecable servicio al cliente; el entrenamiento y la integración de las tareas de equipos autodirigidos; la creación de sistemas de incentivos y de recompensas que reconozcan los logros personales dentro de un ambiente de culturas de gran desempeño laboral que dependen en gran medida de tecnologías digitales en las manos de equipos autodirigidos (Alles, 2013)

Valores Éticos: Las Bases de las Diferencias Individuales

Los valores éticos existen en un nivel psicológico más profundo que las actitudes laborales, como la satisfacción laboral o la participación en el trabajo y el compromiso con la organización, puesto que son un aspecto fundamental de la naturaleza humana. En nuestras vidas y en nuestro trabajo, utilizamos estos valores como instrumentos mentales de medición para evaluar y juzgar nuestro propio comportamiento y el de los demás. Los investigadores han concluido que los

valores son creencias perdurables, mediante las cuales podemos elegir, desde el punto de vista personal o social, un determinado modo de conducta o estado existencial final (Rokeach, 1975).

En resumen, los valores nos permiten distinguir entre el bien y el mal, entre lo correcto y lo incorrecto, entre lo moral y lo inmoral, etcétera.

Dado que los valores y los sistemas de valores tienen que ver con los conceptos éticos de lo correcto y lo incorrecto, las compañías intentan influenciar y gestionar el comportamiento del empleado porque fomenta directamente las prácticas empresariales éticas. De esto se concluye que los valores de los empleados constituyen la base de las prácticas empresariales éticas. Debido a la estrecha relación entre los valores personales de los empleados y las prácticas empresariales éticas, muchas firmas crean declaraciones de misión que establecen estos vínculos basados en valores. La naturaleza humana refleja los valores, y las declaraciones de misiones articulan las prácticas empresariales de las firmas basadas en estos valores. (Rokeach, 1975).

El Estudio de la Personalidad

La personalidad, que hace que cada individuo sea único, es un concepto complejo y multidimensional. Se define como una serie relativamente permanente de características psicológicas que crean, guían y controlan el comportamiento de la persona. Usualmente, la personalidad se estabiliza y alcanza su madurez a los 30 años de edad. A continuación, analizaremos algunas diferencias individuales (rasgos de la personalidad) que están relacionadas a las necesidades de los empleados y la eficacia operativa. Las diferencias individuales se definen como los aspectos básicos de la personalidad, a partir de los cuales se puede predecir (o explicar) lo que las personas hacen en el trabajo. Por ejemplo, es más probable que un empleado tímido y retraído cause un efecto en sus compañeros o superiores muy diferente al que causaría un empleado con arrebatos emocionales. Con el tiempo, el comportamiento del empleado creará expectativas en los compañeros de trabajo, y estas expectativas pueden influenciar la unidad y el desempeño organizacional de maneras sorprendentes.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es, seguramente, la actitud del trabajador más estudiada. Los trabajadores no conciben la satisfacción laboral como un concepto perfecto, válido para todos. Por el contrario, la consideran como un conjunto de facetas o elementos relativamente discretos que se relaciona con su visión respecto del entorno laboral, las recompensas, la supervisión, las exigencias del puesto, etc. Cada faceta es, en realidad, una actitud o una predisposición (tendencia), adquirida a partir de la rutina y las experiencias excepcionales, a responder a los demás, a los objetos o a las instituciones, de manera positiva o negativa. Veamos por un momento los elementos que constituyen nuestras actitudes. Las actitudes contienen un **componente afectivo (emocional)** que representa los sentimientos positivos, negativos o neutrales de una persona con respecto al objeto en cuestión.

Las emociones, parte central de la personalidad, son una fuerza motivacional que subyace al comportamiento humano. Una emoción es una sensación o un estado psicológico que causa que una persona actúe de determinada manera.

Sus emociones conforman su temperamento y son la clave de su personalidad. Las emociones humanas son casi ilimitadas, sin embargo, los psicólogos (a quienes les gusta la simplicidad y las listas) han reducido nuestro temperamento a las siguientes emociones: molestia, repugnancia, alegría, miedo, vergüenza, sorpresa, tristeza, entusiasmo, bochorno y desdén. Le ofrecemos un ejemplo para que pueda ver lo complicado que se vuelve: enojo puede subdividirse en hostilidad, molestia, furia, ira, agresividad y así sucesivamente.

Cuando las emociones (en contraposición con el pensamiento racional) gobiernan el comportamiento, las cosas suelen suceder rápidamente (no se da tiempo para la lógica o la deliberación). El pensamiento racional y el emocional coexisten en la personalidad de cada persona. Debido a experiencias formativas en la vida, algunos de nosotros hemos aprendido a siempre elegir la “ruta emocional” para situaciones en las cuales el pensamiento racional hubiese sido una mejor opción. No cabe duda que los gerentes deben entender el papel que las emociones tienen en el lugar de trabajo a fin de preservar el énfasis en el desempeño y la resolución de problemas.

El componente cognitivo de una actitud refleja las percepciones de la persona y una creencia sobre las características distintivas del objeto en cuestión (la naturaleza objetiva del objeto) Por último tenemos el componente de intención de comportamiento, o cómo suele actuar una persona en relación al objeto en cuestión. Cuando una actitud contiene un fuerte componente emocional o afectivo, el comportamiento casi siempre es una consecuencia de esta. Por ejemplo, si el padre de un joven muere de cáncer de pulmón (componente afectivo fuerte con respecto al cigarrillo), seguramente él o ella pensará en reprender (intención de comportamiento) a cualquier amigo cercano que adquiera el hábito.

Ser Competente

Un trabajador competente dentro de una organización puede favorecer su desempeño en la seguridad y salud en el trabajo, tiene la capacidad de identificar los peligros a los que está expuesto dentro del desarrollo de su actividad laboral, basado en todos los aspectos anteriormente mencionados (Conciencia, autonomía, Comportamiento Organizacional, Personalidad) que lo

llevan a un alto grado de satisfacción laboral y la toma de las acciones necesarias en la gestión dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Todo el personal trabajador debe ser sensibilizado y tomar conciencia de la política y objetivos de SST; contribuir a la efectividad del SG-SST mejorando su desempeño e identificando las implicaciones y consecuencias de no cumplir con la gestión dentro del sistema. Tener la capacidad de identificar los peligros y riesgos para tomar las acciones determinadas dentro de las situaciones de trabajo que considere que presentan un peligro inminente para su vida o integridad.

Conclusiones

Tratando de señalar las tendencias de lo que hemos llamado la conciencia social del trabajador, hemos indicado algunas líneas que permiten afirmar que el nivel de conciencia es de tipo dependiente y que el ser humano depende de numerables aspectos para crear en sí mismo, un perfil o personalidad que lo haga tomar las decisiones correctas bajo sus propios criterios.

Además de crear un tipo de conciencia el ser humano debe ser competente para afrontar de manera autónoma las situaciones que se puedan presentar aplicando sus conocimientos, habilidades y destrezas para que se pueda resolver el problema de la mejor manera.

Dentro de la evolución y necesidad del ser competente el trabajador debe convertirse en un ser humano autónomo, capaz de identificar y tomar sus propias decisiones basado en la experiencia y formación, pero enfocado en lo que es correcto tanto para él y su entorno.

Finalmente se logra identificar que el comportamiento humano dentro de la organización es resultado de la motivación, entrenamiento, incentivos que puedan recibir en pro de la mejora laboral y personal; la cual conlleva a generar una satisfacción laboral, una personalidad con características únicas y la eficacia operativa.

Referencias bibliográficas

Vanderschueren, F. (1971). Pobladores y conciencia social. Tomado de <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/4032/000389423.pdf?sequence=1>

Bisquerra Alzina, R., & Escoda, N. P. (2007). Las competencias emocionales. Barcelona/ España: Universidad de Barcelona. Disponible en <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:EducacionXXI-2007numero10-823/Documento.pdf>

Sancho, J. C. (2013). La invención de la autonomía. Revista Eidon, 39, 2-12. [On line] Disponible en <https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/39655251/KANT.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1543002928&Signature=Mq%2BL0xxGWmt4aK7yfxHYo2qGwLg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DKANT.pdf>

Alles, M. (2013). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Ediciones Granica. Disponible en <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4ZdfAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=COMPORTAMIENTO+ORGANIZACIONAL&ots=tL0n4ouJxu&sig=EZUC6GR3DEZ80CofaJc4TIWiPPE#v=onepage&q=COMPORTAMIENTO%20ORGANIZACIONAL&f=false>