

BIOETHICS, ORGANIZATIONAL REINVENTION AND COVID-19 PANDEMIC

BIOÉTICA, REINVENCIÓN ORGANIZACIONAL Y PANDEMIA COVID-19



Chávez, Zulay



Martínez, Héctor



Durán, Daniel

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar la bioética, la reinención organizacional y la pandemia Covid-19. Se utilizaron los aportes de Andino (2020), Fierro (2020), Arbeláez y Villasmil (2020), Sanabria (2019) y Valencia (2019). La investigación fue bajo una perspectiva interpretativa, utilizando como técnica la matriz de categorías con análisis de contenido. Los resultados indican que la pandemia ha provocado inevitables cambios en las organizaciones, por lo que es necesario propiciar transformaciones desde la bioética, donde se destaque la mejora del estilo de vida de trabajadores, flexibilización de los horarios de trabajo, y adopción de medidas de bioseguridad compartidas.

Palabras clave: Bioética, Reinención organizacional, Pandemia covid-19.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze bioethics, organizational reinvention and the Covid-19 pandemic. The contributions of Andino (2020), Fierro (2020), Arbeláez and Villasmil (2020), Sanabria (2019) and Valencia (2019) were used. The research was from an interpretive perspective, using the category matrix with content analysis as a technique. The results indicate that the pandemic has caused inevitable changes in organizations, which is why it is necessary to promote transformations from bioethics, where the improvement of the lifestyle of workers, more flexible working hours, and the adoption of shared biosafety measures can be highlighted.

Keywords: Bioethics, Organizational reinvention, Covid-19 pandemic.

Fecha de recepción: 20-02-21

Fecha de aprobación: 23-04-21

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.4751671>

¹ Docente-Investigadora de la Universidad de Carabobo, adscrita al Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana empresa y la Micro-empresa del estado Carabobo (CIDPyMESMicro)-UC. Lcda. en Contaduría Pública, Especialista en Finanzas, Magister en Administración mención Finanzas, Doctora en Ciencias Gerenciales. Id ORCID 0000-0002-7017-8141. zchavezr@gmail.com

² Docente de la Universidad de Carabobo adscrito al Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) con la línea de investigación Estudio de la conducta y su implicación en el trabajo". Lcdo. en Psicología, Lcdo. en Educación, Magister en Educación, Doctor en Educación. Id ORCID 0000-0001-9286-5893. okkohector@gmail.com

³ Médico Cirujano de la Universidad de Carabobo. Id ORCID 0000-0002-3726-3897. dantexs.93@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En virtud de la dinámica que actualmente están viviendo todas las sociedades, las organizaciones requieren generar cambios que las conviertan en unidades más flexibles y con procesos más adaptados a las necesidades, que les permitan aprovechar las escasas oportunidades que se les presentan en estos tiempos de pandemia y postpandemia Covid-19. En este sentido, Arbeláez y Villasmil (2020) señalan: “La actual crisis global acontecida por la pandemia del COVID-19 trastoca de tal modo las esferas políticas, económicas y sociales de la realidad mundial que desde ya es lógico suponer la estructuración de un nuevo orden mundial post-coronavirus” (p. 495). Para ello, es necesario readaptar paradigmas tradicionales en el que se exhibían conductas automáticas y de carácter rutinario, perdiendo de vista la motivación para reinventar, pero hoy por hoy, por las circunstancias y por los escenarios turbulentos y de crisis, se debe cambiar la visión y tener capacidad de generar transformaciones bioéticas en toda la organización para favorecer la productividad y el desarrollo integral del recurso más valioso, como es el capital humano.

En este sentido, la bioética en las organizaciones se considera como generadora de vitalidad para los ciclos de vida en las mismas, que impulsan cambios para el diseño organizacional, la cultura, nuevas formas de liderazgo-gerencia y el capital humano, entre otros, más allá del momento presente. Por consiguiente, como complemento, tanto empleadores, propietarios, líderes empresariales o supervisores, así como trabajadores (empleados u obreros) en estos tiempos de Covid-19, se plantean conscientes interrogantes inherentes al estilo y calidad de su vida, las molestias físicas y psicológicas, la senectud y la defunción propia y de sus familiares, entre otras.

Todas estas inquietudes generan códigos deontológicos que se remontan a etapas históricas muy alejadas y diferentes de la actual. Por esa razón, desde la bioética se puede generar una reinvencción organizacional paulatina que se adapte mejor a los nuevos tiempos, a esta nueva realidad que lleve al respeto de las realidades actuales que viven los trabajadores y empleados. Acción urgente en la organización actual debido a que se ha observado cada vez más en éstas, actitudes que dan muestra de inflexibilidad de los horarios de trabajo, desmejora de las condiciones de higiene y bioseguridad, inexistencia de incentivos especiales, bajo o escaso grado de conciencia sobre la situación personal y grupal que está ocasionando la pandemia actual por el covid-19, hechos que impactan negativamente en la productividad y en definitiva disminuyen o eliminan la continuidad laboral. Por lo tanto, es pertinente formular la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo la bioética puede incidir en la reinvencción organizacional debido a la pandemia covid-19 para impulsar la producción y la permanencia de los empleados? Al mismo tiempo, es importante destacar que el objetivo de esta investigación fue analizar desde la bioética, la reinvencción organizacional en el marco de la pandemia y post pandemia Covid-19.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Durante la investigación se recurrió básicamente al enfoque lógico racional, la abducción y el análisis documental. A continuación se describen la bioética, el cambio organizacional con su necesidad de reinvencción y la pandemia como situación generadora de adaptaciones conductuales.

BIOÉTICA

El término “bioético” fue planteado por Potter (1971), quien en ese año publicó su libro "Bioethics: Bridge to the future", destacando la necesidad de construir un “puente” entre las ciencias y las humanidades. De esta manera surgió la bioética como un redimensionamiento de la ética, implicando una nueva forma de sentir, pensar y actuar éticamente. A partir de este momento, se integra el saber ético con el científico, para mejorar la calidad de vida. Con la bioética, los gerentes y supervisores, se forman no sólo como tecnólogos o científicos, sino como seres humanos conscientes para que no utilicen la ciencia sin conciencia, evitando de esta manera la destrucción del ser humano en determinados y específicos ambientes.

A pesar de que la academia reconoce a Van Rensselaer Potter como quien acuñó el término “bioética”, algunas investigaciones plantean que es el teólogo protestante Jahr, F (1927) quien utilizó dicho término en uno de sus artículos en la revista Kosmos. Luego, en la década de los setenta, el término fue estudiado, ampliado y mejorado en Europa, por Potter (1972) y Hellegers (1969) y Callahan (1973) lo establece como una disciplina.

Para Pfeiffer (2016) la bioética busca “establecer un mundo donde reine la justicia, la equidad, donde los que carecen de poder sean empoderados en pos de su liberación y emancipación” (p. 9). Por otro lado, Saavedra y Tarasco (2018) plantean:

“La ciencia y la técnica, por definición, son neutras, es decir, no tienen una valoración moral detrás; la utilización que se haga de las mismas, en cambio, sí debe contenerla a fin de orientar el desarrollo hacia la prosperidad y no, como ha ocurrido también, hacia el abuso y la destrucción. La modernidad nos ha enseñado en múltiples ocasiones que no todo lo que es técnicamente posible es éticamente aceptable” (p. 5).

En cambio, para Manchola y Pfeiffer (2019) es importante que se asuman responsabilidades para que hagan de la bio-ética, una ética promotora de la vida, del derecho a la vida y la salud, en su acepción más integral. En la misma línea de investigación, Postigo (2015) destaca que la bioética es el estudio de la acción humana sobre la vida. Igualmente, para Grisolia (2020) la bioética es una ciencia interdisciplinaria que se ocupa de relacionar los nuevos descubrimientos en medicina, biología y nuevas tecnologías aplicadas al ser humano. Finalmente, para los autores de esta investigación, la bioética es la aplicación de estrategias

bio-psico-sociales para el mantenimiento o la búsqueda de un mejor estilo de vida de los trabajadores que contribuyen a la reinvencción organizacional en tiempos de cambios producidos por el Covid-19 en el clima empresarial.

Por otra parte, Lolás (2002) plantea que las etapas de desarrollo de la bioética son: emotiva, reconstructiva y de consolidación disciplinaria. En el siguiente cuadro se destaca la evolución del término bioético:

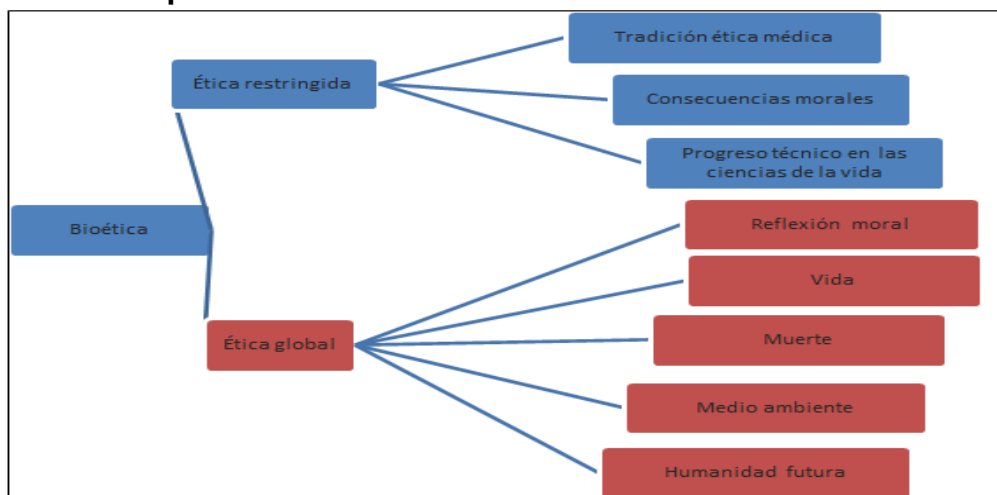
Cuadro 1: Bioética a través del tiempo

Período	Características
1970-1979	Las universidades se encargaron de la formación de profesionales sobre aspectos éticos.
1980-1989	Fuerte descrédito en medio de denuncias políticas y la falta de un sentido de orientación claro. Francia propone una ley para la Bioética.
1990-1999	Preocupación por temas que pasan de una bioética clínica a una bioética de las organizaciones. Cambio de modelo de relación médico-paciente, que deja atrás el modelo paternalista. Comienza crítica a la heteronomía.

Fuente: Adaptado de Lolás (2002)

Es de hacer notar que Bioética no significa lo mismo para todos. En sentido, el gráfico 1 destaca los avances y diversificación de la bioética:

Gráfico 1: Tipos de bioética



Fuente: Elaboración propia (2021).

En este momento, es necesario destacar que la preparación ética supone un pensamiento anticipatorio o proactivo e implica crear y ensayar reglas de comportamiento para tomar decisiones, empezando por responder las interrogantes de quién o quiénes y cuándo se deben tomar decisiones relevantes respetando la esencia del ser humano. Es por eso, que en el caso de una pandemia como la generada por el Covid-19, se destacan los aportes de

Berlinger y Moses (2007) cuando hablan de la regla de las “tres R”: Racionamiento, Restricciones y Responsabilidades. En el cuadro 2 se describen las mismas:

Cuadro 2: Regla de las “tres R” para la toma de decisiones

Regla	Decisión
Racionamiento	Es conveniente un debate social para decidir quiénes tendrán prioridad de acceso a terapia o prevención.
Restricciones	Las decisiones bajo condiciones de amenaza pueden ser de tal naturaleza que obliguen a cambiar reglas habituales de comportamiento.
Responsabilidades	Muchas personas socialmente importantes pueden no serlo, si de decidir adecuadamente se trata. Ser médico no necesariamente significa saber detalladamente de Covid-19 o tener capacidades de intervención adecuadas para abordar la enfermedad. Tener presencia en los medios de comunicación no autoriza dar afirmaciones irresponsables que altere el “orden natural” que lo cotidiano implica.

Fuente: Berlinger y Moses (2007)

Se destaca, particularmente, que la bioética, además de impactar la ciencia médica como tal, también impacta, según la ética global, el ambiente laboral, ya que en este último la bioética se puede observar en la salud organizacional a través de las relaciones interpersonales, la productividad y la toma de decisiones.

Por otro lado, la post pandemia del Covid 19 está generando estrés laboral, afectando, aún más, a la organización. En este sentido, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020), con la covid-19 el miedo y la ansiedad aumentan, por lo que los supervisores, gerentes o propietarios empresariales deben revisar, mejorar y aplicar medidas de bioseguridad a los trabajadores.

Para los investigadores de este estudio, la bioética es una actitud que constituye los valores individuales y sociales en la empresa, que potencian las aptitudes y percepciones de los trabajadores, creando un ambiente armónico o de bienestar con su entorno. A través de esta actitud, además, se crea, de forma integral, un precedente con la salud empresarial que incide en la permanencia y productividad organizacional.

REINVENCIÓN ORGANIZACIONAL

Desde la perspectiva de Abad (2017), en el ámbito organizacional, es fundamental la bioética en la interacción humana para la expresión de valores, tales como: el respeto por el prójimo, ser justo en las acciones, solidario en el quehacer y equitativo en la orientación al logro del bien común, lo cual, puede ayudar a mejorar el desempeño laboral ante la nueva normalidad que genera la pandemia covid-19, bajo las percepciones que tiene la persona del entorno de trabajo, la buena toma de decisiones, el reconocimiento del personal y la equidad. Si por el contrario existe un mal clima organizacional, se puede producir estrés laboral que desmejoraría significativamente la calidad de vida del trabajador o empleado, así como la productividad. En ese mismo contexto, se observa como el paradigma de la sociedad actual se deberá enmarcar en una infraestructura social y ética.

En este sentido, para Abad (2017) las habilidades gerenciales deben aflorar cuando existan cambios; los riesgos existentes, de no aplicarse correctivos a tiempo, implican la aparición de fricciones, reducción en los niveles de rendimiento, estrés, ausentismos, e incluso, renunciaciones.

Sin embargo, para Pérez, Vilariño y Ronda (2016) los procesos de cambios mejoran las acciones de la organización y el desempeño de todos para cumplir los objetivos establecidos. Dentro del mismo contexto del cambio organizacional y su necesaria reinvencción. Grote y Guest (2017) expresan que la calidad de vida laboral que debe generarse para adaptarse a los cambios debe considerarse como una parte integral del desarrollo personal en el marco de las políticas empresariales y el establecimiento y respeto de los derechos humanos básicos.

En la misma línea de investigación, Hernández, Lumbrearas, Méndez, Rojas, Cervantes y Juárez (2017) establecen que entre las dimensiones más importantes para impulsar una mejor calidad de vida de los trabajadores están el apoyo social y la salud de los empleados, entre otros.

Tomando en cuenta lo mencionado, para efectos de este estudio, los investigadores consideran que la reinvencción organizacional, es el proceso de adaptación de las organizaciones producto de los cambios generados en el ambiente laboral a partir de una crisis determinada, que promueve la mejora en la calidad de vida de los empleados a partir del respeto a sus necesidades personales, estableciendo un esquema de horario laboral flexible, proporcionando condiciones laborales y de bioseguridad, para el logro de los objetivos establecidos.

PANDEMIA COVID-19

Etimológicamente el vocablo “pandemia” procede de la expresión griega pandêmonnosêma, traducida como “enfermedad del pueblo entero”. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019) una pandemia es la propagación

mundial de una nueva enfermedad. La misma surge cuando un brote epidémico afecta a varios continentes a la vez y los casos de cada país sean provocados por transmisión comunitaria más que de manera importada. En el caso del covid-19, SARS-CoV-2 o coronavirus como comúnmente se le conoce, se clasifica dentro del género Betacoronavirus, subfamilia Orthocoronavirinae y familia Coronaviridae.

Para la OMS (2019) los coronavirus pertenecen a los virus ARN monocatenarios positivos con forma esférica y proteínas en forma de punta con un periodo de incubación de 5 días en promedio, produciendo, generalmente, síntomas leves y graduales como fiebre, tos seca y cansancio, posiblemente dolores y molestias, congestión nasal, cefaleas, conjuntivitis, dolor de garganta, diarrea, pérdida del gusto o el olfato, erupciones cutáneas o cambios de color en los dedos de las manos o los pies, incluso, la muerte, cuando es grave (sobre todo en personas de la tercera edad o comorbilidad de hipertensión arterial, problemas cardiacos o pulmonares, diabetes o cáncer). En ese orden de ideas, la OMS expone:

“Los coronavirus son una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS). El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad por coronavirus COVID-19” (p. 1).

En este sentido, Núñez, Castro, Tapia, Bruno y De León (2020) señalan: “Las ciencias sociales contribuyen a generar espacios de análisis y crítica ante crisis sanitarias como la experimentada a nivel mundial con el Covid-19, un tipo de coronavirus que provocó el descontrol en las sociedades” (p. 13). De allí que los cambios que drásticamente ha desatado la pandemia no exceptúan las organizaciones, empresas o instituciones, creando unas asimetrías en los comportamientos del ser humano que es el principal recurso de toda entidad. En tal sentido, es necesario reinventarse ante esta nueva realidad, donde la única constante es el cambio que representa un reto o desafío para todas las organizaciones del mundo, como bien lo exponen Martín y Reyes (2020) al señalar que:

“Los principales desafíos que deben enfrentar los países se refieren a preservar la funcionalidad y organización de los sistemas de salud, evitar el quiebre empresarial, evitar caídas de la demanda, mantener la relativa estabilidad de las finanzas de los gobiernos, amortiguar caídas en el empleo y promover la asistencia humanitaria de emergencia (AHE) para los grupos más vulnerables” (p. 726).

Por consiguiente, desde la perspectiva de la bioética, reviste un papel importante de replantear una realidad que por demás compleja, tomar decisiones que requieren cambios de actuación de las organizaciones y de sus actores sociales primordiales vista desde adentro hacia afuera, con una visión de valores éticos y del bienestar de la sociedad. En ese orden de ideas, Rodríguez (2020) expone:

“Es aquí donde desempeña un rol importante la bioética, entendida como la ciencia que relaciona los valores y principios morales con la medicina, en sus diferentes dimensiones y se encarga de esclarecer dilemas éticos, a través de los comités de bioética. Estos deben ser multidisciplinarios, íntegros, totalmente capaces y confiables” (p. 42).

MATERIALES Y MÉTODOS

Para lograr el objetivo de investigación en relación con analizar la bioética, la reinvencción organizacional y la pandemia Covid-19, se realizó una revisión de referencias en revistas científicas publicadas entre los años 2015 y 2020, para precisar los conceptos más actualizados, además de un apoyo documental amplio.

En este sentido, la metodología utilizada se insertó en un estudio de tipo analítico, como lo señala Orellana (2020) es un método de investigación que se desprende del método científico y es utilizado en las ciencias naturales y sociales para el diagnóstico de problemas y la generación de hipótesis que permiten resolverlos.

De esta manera, para lograr el objetivo de la investigación en relación con analizar desde la bioética, la reinvencción organizacional en el marco de la pandemia y post pandemia Covid-19. Asimismo, se aplicó un diseño documental (Arias, 2016) “El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental” (p.27).

La técnica utilizada fue el análisis de contenido. Desde la perspectiva de Arias (2016), se define como la “técnica de investigación, procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67). Por otro lado, se diseñó una matriz de categorías como instrumento de registro de datos (Cuadro 3) con las definiciones relativas a la fundamentación teórica.

Para Rivas (2015) dicha Matriz es una estrategia metodológica para describir un fenómeno mediante categorías de estudio. A continuación se presenta la Matriz de Categorías:

Cuadro N° 3. Matriz de Categorías

Objetivo	Categoría	Subcategorías	Unidades de análisis
Analizar la bioética, la reinvencción organizacional y la pandemia post-covid 19	<p>Bioética Es la aplicación de estrategias bio-psico-sociales para el mantenimiento o la búsqueda de un mejor estilo de vida de los trabajadores que contribuyen a la reinvencción organizacional en tiempos de cambios imprevistos en el clima empresarial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cada crisis exige superarla buscando otros medios y métodos que permitan volver a la persona, su humanidad. -Crear conciencia, mejorar la calidad y la dignidad de vida en el ser humano. -Realizar vínculo o acercamiento ético transdisciplinar para la comprensión de los problemas asociados y la revisión de los postulados éticos. -Los nuevos desafíos precisa el desarrollo de habilidades y buenas prácticas. -Generar estructuras flexibles, fluidas, adheribles a una cosmovisión del liderazgo que cohesiona un sentido de la responsabilidad socio/ ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> -Andino (2020). -Castro (2016). -Sanabria (2019). Arenas y Rivero (2017). Rivas y Bello (2017).
	<p>Reinvencción organizacional Proceso de adaptación producto de los cambios generados en el ambiente laboral y que conlleva a mejorar el estilo de vida de los trabajadores a partir del respeto a las necesidades individuales y la flexibilidad de horarios y condiciones laborales para el logro de los objetivos institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Las capacidades tecnológicas y comerciales son claves para la innovación, el desarrollo de nuevos productos y la adaptación a los cambios del mercado. -En el cambio las organizaciones deben enfocarse en la maximización de sus recursos para mantenerse vigentes. -Las organizaciones se desarrollan en escenarios muy dinámicos, lo que trae cambios constantes para poder enfrentar los mismos y alcanzar los objetivos estratégicos establecidos. -La calidad de vida laboral supone respeto al ambiente laboral verificar la valencia de dicha percepción (positiva o negativa). -Los procesos claves del cambio implican la identificación de la estrategia, el valor de la organización, el personal de la empresa, el manejo de la información y la evaluación del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> -Valencia (2019). -Abad (2017). -Pérez, Vilariño y Ronda (2016). - Cruz (2018). -Fierro (2020).
	<p>Pandemia Covid 19</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cada crisis exige superarla buscando otros medios y métodos que permitan volver a la persona, su humanidad, su humanismo y su humanización. - El manejo de esta crisis es el verdadero peligro epidemiológico porque elude compromisos con los más vulnerables. -Se trata del inicio de una forma de vida completamente diferente. -La comunidad científica, gobiernos y empresas adoptan medidas para contener la enfermedad. 	<ul style="list-style-type: none"> -Andino, (2020). -Goedder (2020). -Lichfield (2020). -Parra (2020). -Dadalto, Medeiros y Silva (2020).

Fuente: Elaboración propia a partir de autores (2021)

RESULTADOS

Luego del análisis de las categorías producto del análisis de contenidos a partir de la revisión teórica sobre la bioética, el cambio organizacional que exige reinvencción y la pandemia del Covid-19 se obtuvieron los resultados especificados en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 4. Resultados de las categorías

Categoría	Subcategorías	Unidades de análisis
Bioética	<p>Se evidencia que en relación con la bioética y la reinvencción organizacional existen aspectos significativos que permiten favorecer la productividad y el desarrollo integral de los trabajadores y empleados en una Organización, empresa o institución:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La propuesta de una humanización es un proceso de actualización de los valores y las virtudes que llevan a configurar una nueva alianza con el ser humano que es vulnerado, y que por lo tanto sufre. -Las decisiones que se tomen, o juzgar como bueno o malo una acción dentro del campo de las ciencias, salvaguardando la dignidad y el respeto del ser humano y los organismos vivos en general. -Las organizaciones no son entes impersonales que se constituyan al margen de los seres humanos. - Se trata de considerar los dilemas ético-jurídicos concernientes a la salud del trabajador y de la población en relación con el tipo de trabajo realizado y su desarrollo. -Es necesario que las organizaciones tomen consciencia de sus procesos, los cuales deben estar enfocados en la armonía con el medio ambiente que nos rodea. 	<ul style="list-style-type: none"> -Andino, (2020). -Castro (2016). -Sanabria (2019). -Arenas y Rivero (2017). -Rivas y Bello (2017).
Reinvencción organizacional	<p>Los aportes teóricos del cambio organizacional y su necesaria innovación, se observó que:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Las empresas deben desarrollar sus capacidades organizacionales para mejorar su desempeño y afrontar la complejidad y turbulencia en la que se mueven los mercados. -El cambio organizacional se asocia con eventos positivos que genere ventajas competitivas para beneficiar a todos en la institución o empresa. -El principal factor que incide en las organizaciones para que se introduzcan cambios es la inestabilidad del entorno. -Las principales variables relacionadas con la calidad de vida laboral son, especialmente, el esfuerzo y el atractivo laboral, así como el coaching gerencial, entre otros. -Los procesos de cambio no son unidireccionales. Tanto en los cambios de contenido –el qué- como el cambio de proceso –el cómo- es fundamental el recurso humano. 	<ul style="list-style-type: none"> -Valencia y Rodríguez (2019). -Abad (2017). -Pérez, Vilariño y Ronda (2016). Cruz (2018). -Fierro (2020).
Pandemia Covid 19	<p>Entre pandemia Covid-19 y comportamientos surgidos, se tiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Por su dramático impacto, la pandemia COVID-19 significa un punto de inflexión en el estilo de vida propio de las sociedades abiertas -El cuidado sanitario es parte de la estructura básica de la sociedad, por eso debe ser regulado por la justa igualdad de oportunidades. -Los resultados serán escasez, caída en la producción, destrucción de sectores económicos, más enfermedades, provenientes del ocio, el consumo desbordado de alcohol o de la comida chatarra. <p>Se requiere la adaptación a una nueva forma de vivir, trabajar y de relaciones interpersonales.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Las estrategias bioéticas disminuyen o eliminan la vulnerabilidad de las personas en tiempos de pandemia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Arbeláez y Villasmil (2020) -Andino (2020). -Goedder (2020). -Lichfield (2020). -Parra (2020). -Dadalto, Medeiros y Silva (2020).

Fuente: Elaboración propia a partir de autores (2020)

DISCUSIÓN

A partir del análisis de los contenidos que generó la matriz de categorías y los resultados de la misma sobre la bioética, reinvencción organizacional y la pandemia Covid-19, se ha tenido que ir adaptando el análisis del contenido obtenido paulatinamente, primero, por la velocidad del cambio de la información y, segundo, por la permanencia de la situación de pandemia que influye negativamente en todos los aspectos de la vida cotidiana.

Es por ello, que se considera necesario que las organizaciones promuevan estrategias bioéticas que permitan la reinvencción, en congruencia con lo planteado por Arcaya (2021) sobre una gerencia bioética empresarial que “es un frente para preservar la dignidad del trabajador, las organizaciones empresariales, consolidar el liderazgo, proteger el medio ambiente, lograr justicia social, y minimizar los efectos de tecnologías que dañen al ambiente” (p. 12).

Por consiguiente, algunas de las prácticas a tomar en cuenta por las organizaciones para reinventarse, favoreciendo la productividad y el estilo de vida de sus trabajadores son: mejorar las habilidades sociales para comunicarse más asertivamente con el trabajador, ofrecer mejores medidas de higiene y seguridad (bioseguridad) en la organización, destacar las potencialidades de los trabajadores, aumentar los incentivos para favorecer la motivación o satisfacción de los trabajadores, la conformación de un grupo de líderes bioéticos de la organización de forma permanente, de acuerdo con lo señalado por Arcaya (2021) con “el nacimiento de los grupos bioéticos se convierten en espacios de encuentro para la reflexión, discusión y resolución de los problemas, dilemas éticos que afecten la vida empresarial, la dignidad del trabajador y la aplicación de tecnologías que causen daño al ecosistema” (p. 12).

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten concluir que es necesario analizar las alternativas para responder en un futuro a los nuevos riesgos relacionados con el cuidado de la salud, en general, y de la salud en lo profesional, que incluyan la modificación en los hábitos del trabajo y del trabajador, la aplicación permanente de medidas de bioseguridad, la flexibilización de los horarios de trabajo y del tiempo de trabajo, así como poner más y mejor atención a la buena calidad de vida de todos en la Organización.

Igualmente, desde la bioética se puede reinventar la organización, institución o empresa porque se permite educar al trabajador en valores como la solidaridad, la modestia, la honestidad, la justicia, el sentido del deber, la responsabilidad, la libertad, el respeto, el compromiso, la dignidad, el amor, la entrega incondicional y la libertad, entre otros valores, que le permitan comprender, al trabajador y al mismo gerente, el significado de su actuación, en relación con la conservación del medio ambiente y de la propia humanidad. Así mismo, hoy se hace notorio

articular entre las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, la academia, el ente empresarial, para implementar un nuevo diseño de políticas que logren grandes decisiones socio-políticas, económicas, de salud y ambientales, bajo la óptica de la Bioética.

Finalmente, para que las organizaciones, instituciones o empresas entienda y genere las estrategias bioéticas necesarias para coadyuvar con la reinvencción organizacional producto del cambio del ambiente laboral a consecuencia de la pandemia Covid-19, es necesario tener paciencia en este proceso complejo de adaptación y cambio paradigmático e ir, recursivamente, adaptándose a los inesperados cambios del contexto producto de la pandemia para apoyar una mejor calidad de vida y el rendimiento en los trabajadores en general.

REFERENCIAS

- Abad, V. (2017). La Administración del Cambio Organizacional y su Vinculación con el Liderazgo. *Revista CE Contribuciones a la Economía*. Enero-marzo, 2017.
- Andino, C. (2020). Bioética y Humanización de los Servicios Asistenciales en la Salud. *Revista Colombiana de Bioética* [en línea], 10 (1), 38. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189242405005>.
- Arbeláez, D. y Villasmil, J. (2020). Escenarios Prospectivos de un Nuevo Orden Internacional que se Vislumbra Luego de la Pandemia Covid-19. *Revista TeloS*. Volumen 22, No. 3. Venezuela (Pp. 494-508).
- Arcaya, J. (2021). Gerencia Bioética Empresarial: Una Corriente Filosófica Postmoderna. *Revista Arbitrada del CIEG - Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. ISSN: 2244-8330. No. 47. Venezuela (Pp. 1-14).
- Arenas, Á. y Riveros, C. (2017). Aspectos Éticos y Jurídicos de la Salud Ocupacional. *Pers.bioét.* 2017. *Redalyc. Sistema de Información Científica. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*; 21(1): 62-77. DOI: 10.5294/pebi.2017.21.1.5.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 7° edición. Caracas. Editorial Episteme.
- Berlinger, N. y Moses, J. (2007). *The five people you meet in a pandemic- and what they need from you today*. Bioethics Backgrounder en www.thehastingscenter.org 128 N° 48.
- Callahan, D. (1973). The WHO definition of "health". *The Hastings Center Studies* 1(3):66-73.
- Castro, J. (2016). Ética y bioética: límites y alcances. *Revista de Bioética Latinoamericana* / 2016. Volumen 17. PP 75-96.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, N° 45. Pp. 58-81. 2018. Universidad del Norte.
- Dadalto, L., Medeiros, M. y Silva, B. (2020). Bioética e Integridad Científica en la Investigación Clínica sobre Covid-19. *Revista Bioética*. Print version On-line. Rev. Bioét. vol.28 no.3 Brasília July/Sept. 2020 Epub Nov 06, 2020.

- Fierro, F. (2020). Cambio Organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. *Revista Escuela de Administración de Negocios.* (88). DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2560>
- Goedder, C. (2020). *El rechazo Libertario al Tiranovirus.* El manejo del Corona Virus consolida el totalitarismo y el miedo a la libertad. Cedice. Libertad. Ideas en acción. Observatorio: Gasto público.
- Grisolia, J. (2020). Bioética y Derecho del Trabajo. *Revista IDEIDES* (Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo), N° 55, Enero 2020. Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). Argentina.
- Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Humans Relations;* 70(2). 149-167.
- Hellegers, A. (1969). Factors and Correctives in Population Expansion. *SAIS Review*, vol. 13, núm. 3, págs. 21-29.
- Hernández, I., Lumbrearas, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M. y Juárez, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública.* 59 (2). DOI: <https://doi.org/10.21149/7758>
- Jahr, F. (1927). Bio-Ethik. Eine Umschau über die ethischen Beziehungen des Menschen zu Tier und Pflanze. [Bio-Etica: Un análisis de la relación ética de los seres humanos con los animales y las plantas] *Kosmos. Handweiser für Naturfreunde*, 24(1): 2-4.
- Lichfield, G. (2020). Aceptémoslo, el Estilo de Vida que Conocíamos no va a Volver Nunca. Tecnología y sociedad. *MIT Technology Review.* Recuperado en: <https://www.clubderomagv.org/wp-content/uploads/2020/11/Articulo-MIT-Technology-Review-marzo-2020.pdf>
- Lolas, F. (2002). El Discurso Bioético y la Acción Social. (Conferencia). *Actas de la Primera Jornada de Bioética de la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires.* Buenos Aires: Facultad de Medicina; 2002, 77-78.
- Manchola, C. y Pfeiffer, M. (2019). Bioética desde el Sur. Número especial. *Revista Redbioética / UNESCO. Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética / UNESCO* Año 10, Vol. 1, No. 19, enero – junio de 2019.
- Martín, V. y Reyes, G. (2020). Desafíos y Nuevos Escenarios como Parte de la Herencia del COVID-19. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG).* Volumen No. 90. Venezuela (Pp. 722-734).
- Núñez, L.; Castro, L., Tapia, E., Bruno, F. y De León, C. (2020). Percepción Social del Covid-19 desde el Malestar Emocional y las Competencias Socioemocionales en Mexicanos. *Revista Acta Universitaria.* Volumen 30, e2879, México (Pp. 1-16).
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis del COVID-19. Una Guía para los Empleadores Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741584.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19).* Ginebra, Organización Mundial de la Salud. Recuperado en:

<https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

Orellana, P. (2020). *Método Analítico. Economipedia. Haciendo Fácil la Economía*. Recuperado en: <https://economipedia.com/definiciones/metodo-analitico.html>

Parra, R. (2020). Una Perspectiva del Mundo que se nos Avecina. *Revista de la Universidad del Zulia*. 11 (29), Venezuela (pp. 3-5).

Pérez, L., Vilariño, C y Ronda, G. (2016). El Cambio Organizacional como Herramienta para Coadyuvar la Implementación de la Estrategia. *Revista Scielo. Ingeniería Industrial*, versión On-line. Ing. Ind. Vol. 37. N° 3. La Habana sep-dic. 2016.

Pfeiffer, M. (2016). Red Latinoamericana y del Caribe de Bioética / UNESCO. *Revista Redbioética / UNESCO*. Año 7, Vol. 1, No. 13, enero – junio de 2016.

Postigo, E. (2015). *Bioética definición: ¿Qué es Bioética? Concepto de Bioética y Corrientes Actuales*. Recuperado en: <https://www.bioeticaweb.com/concepto-de-bioactica-y-corrientes-actuales/>.

Potter, V. (1971). *Bioethics: Bridge to the Future*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Pub., 1971.

Potter, V. (1972). Bioethics for whom? *Annals of the New York Academy of Sciences*. 196(4): 200-205.

Rivas, L. (2015). *Construcción de la Matriz Metodológica*. 3ra edición. México. IPN, Editors. Recuperado en: https://www.researchgate.net/publication/309399658_Capitulo_11_Construccion_de_la_Matriz_Metodologica

Rivas, P y Bello, R. (2017). Liderazgo Bioético: Una cosmovisión sistémica en las organizaciones complejas. Universidad del Zulia (LUZ). *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Año. 22, N° 77, 2017, 24-35.

Rodríguez, N. (2020). La Bioética en el contexto de la Pandemia por COVID-19. *Alerta. Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*. 2020; 3(2) 42-43. DOI: <https://doi.org/10.5377/alerta.v3i2.9549>

Saavedra, J. y Tarasco, M. (2018). *Bioética: Aporte para un debate necesario*. Fundación Rafael Preciado Hernández. México.

Sanabria, P. (2019). Hacia la construcción de una bioética administrativa: La bio-administración: La bio-administración. *Revista Universidad & Empresa*, vol. 21, núm. 37, 2019. Universidad del Rosario. Colombia.

Valencia, M. (2019). Relación entre la Innovación de Productos y Capacidades Organizacionales. *Revista Scielo. Ingeniería Industrial*, versión On-line. Ing. Ind. Vol. 40. N° 2, pp. 194-201. La Habana, mayo-ago. 2019. Epub. 01-Ago-2019.