

# Sustentabilidad: Un Nuevo Impulso a la Salud Ocupacional

## SUSTAINABILITY: A NEW IMPETUS FOR OCCUPATIONAL HEALTH

Felipe Esteban Meyer Cohen

Ingeniero Forestal, Diplomado en Ergonomía, Magister en Ingeniería Industrial, Doctor (c) en Ergonomía. Trabaja en la Unidad de Ergonomía de la Universidad de Concepción. e-mail: fmeyer@udec.cl

### RESUMEN

El artículo aborda, en un comienzo, el tema de la sustentabilidad y cómo este emergente concepto es también parte de las actuales estrategias de las organizaciones. Prosigue explicando que hoy también hay un área social dentro del concepto macro de sustentabilidad y que los temas laborales son parte de este aspecto. En este sentido, se explica en el texto que las organizaciones actualmente tienen diferentes motivos para incorporar el aspecto laboral. En una segunda parte del documento se menciona la actual situación de los problemas de salud asociados al tema laboral y cómo estos problemas han ido en aumento, desde el punto de vista del impacto económico que provocan. Finalmente, a modo de conclusión y/o discusión final, se menciona que para la Salud Ocupacional puede ser altamente beneficioso el hecho de que el concepto de sustentabilidad esté fortaleciéndose y que, además, los temas laborales sean parte del mismo.

(Meyer F, 2013. Sustentabilidad: Un Nuevo Impulso a la Salud Ocupacional. Cienc Trab. May-Ago; 15 [47]: 63-66).

Palabras claves: SUSTENTABILIDAD, SUSTENTABILIDAD SOCIAL, SALUD OCUPACIONAL.

### ABSTRACT

The article discusses, at the beginning, the issue of sustainability and how this emerging concept is also part of the current strategies for organizations. It continues explaining that today there is also a social area within the macro concept of sustainability and labor issues are part of this. In this regard, it is explained in the text that currently organizations have different reasons to incorporate the labor aspect. In a second part, the document mentions the current situation of the health problems associated with labor issues and how these problems have been increasing, from the point of view of the economic impact they cause. Finally, in conclusion and / or final discussion it is mentioned that the fact that the concept of sustainability is stronger and also labor issues are part of it, can be highly beneficial for Occupational Health.

Key words: SUSTAINABILITY, SOCIAL SUSTAINABILITY, OCCUPATIONAL HEALTH

## INTRODUCCIÓN

Existen muchas definiciones sobre desarrollo sustentable y sustentabilidad; sin embargo, la más popular nace a partir del informe "Our Common Future" desarrollado por la Comisión Brundtland en 1987, donde se define desarrollo sustentable como "...el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades".

A partir de esta definición, diferentes sectores han adaptado y buscado las propias, dependiendo de sus propios intereses.<sup>1-5</sup> Sin embargo, independiente de los significados de sustentabilidad,

dos aspectos positivos se deben destacar: el primero, que el concepto de sustentabilidad está creciendo rápidamente dentro de las estrategias de las diferentes organizaciones<sup>6,7</sup> y, el segundo, que las organizaciones están tratando de alcanzar un balance entre los aspectos económico-sociales y ambientales.<sup>8,3,9</sup>

En este sentido y aunque los temas económicos son el "elemento fundamental" en el cual nuestra sociedad está basada<sup>1,10</sup> y el cual lidera las decisiones de las organizaciones<sup>11</sup>, está claro que las organizaciones que solo se basen en este aspecto no alcanzarán la sustentabilidad en el largo plazo, ya que los aspectos ambientales y sociales deben ser parte del concepto total de sustentabilidad.<sup>12-15</sup> En el mismo camino, la OIT en el documento "The Sustainable Enterprise Programme: STRATEGIC FRAMEWORK"<sup>10</sup> explica que, en orden de avanzar y preservar en el tiempo, las organizaciones con una base sustentable deben equilibrar el aspecto económico con el respeto por las personas y el ambiente.

## 2. El aspecto social de la sustentabilidad

El tema social asociado al concepto de sustentabilidad siempre ha sido considerado como un segundo actor, tras los temas económicos y ambientales<sup>16-19</sup> y, a lo largo de la historia, el interés por el tema ha pasado por diversos momentos.<sup>12,20</sup> El último impulso para situar el tema social dentro de las estrategias de las empresas vino solo después de algunos casos emblemáticos, como la crisis de Shell en Nigeria, asociada a problemas de derechos humanos,

Correspondencia / Correspondence:

Felipe Esteban Meyer Cohen

8/7 Owens Road, Devonport,

Auckland, Nueva Zelanda

Código postal: 0624

Tel.: +640220695119

e-mail: fmeyer@udec.cl

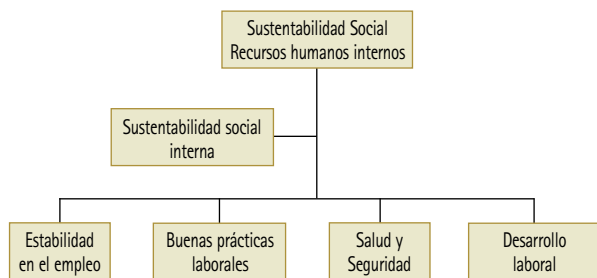
Recibido: 29 de Abril 2013 / Aceptado: 04 de Junio 2013

de Nike y sus "talleres clandestinos" en Asia, a principios de la década de 1990. Esta situación provocó un creciente interés de académicos y grupos de interés en el tema<sup>12,21</sup>, lo que de una manera u otra "obligó" a las organizaciones a incluir el tema social dentro de sus modelos de desarrollo.<sup>18</sup>

La sustentabilidad social puede ser definida de varias formas, pero una buena definición, bajo los objetivos de este documento, es la de Kocmanová, Hrebicek et al<sup>22</sup>, que la definen como "Los temas asociados a la evaluación del impacto de los productos y operaciones, en los derechos humanos, la seguridad laboral, la salud, el desarrollo y otras preocupaciones de la comunidad"; también se puede citar a Dyllick y Hockerts<sup>12</sup>, que la definen como "La agregación de valor a sus comunidades, al aumentar el capital humano de las personas y promover el capital social de las comunidades". Depende de la definición de la sustentabilidad social qué aspectos se consideran en esta dimensión, pero en líneas generales, se puede hablar de aspectos externos e internos.<sup>23</sup> Los aspectos externos, en general, tienen relación con las comunidades que reciben el impacto de las operaciones de la empresa en temas sociales, educacionales, de salud y ambientales, principalmente. Los aspectos internos, que son los que están más relacionados con este documento, son básicamente los temas vinculados a la salud y la seguridad de los trabajadores, la estabilidad en el empleo, los derechos humanos, la capacitación, el desarrollo y las oportunidades de empleo.<sup>23,24</sup> Varios modelos y esquemas se han desarrollado en este sentido; sin embargo, uno de los más completos es el creado por Labuschagne, Brent et al.<sup>24</sup> En la Figura 1, se presenta una parte del modelo, con énfasis en los aspectos asociados a la sustentabilidad social interna en las empresas.

Figura 1.

Modelo (resumido) de Labuschagne, Brent et al (2005) sobre la sustentabilidad social interna en las empresas.



Labuschagne<sup>25</sup> explica que las organizaciones tienen innumerables razones y/o motivaciones para buscar los principios de sustentabilidad social. En este sentido, en la Tabla 1 se pueden observar algunas de las razones mencionadas por diferentes autores en relación a las motivaciones sociales de las organizaciones en el tema de sustentabilidad social. De la Tabla 1 destacamos, debido a los objetivos de este documento, las motivaciones asociadas a la sustentabilidad interna que se había mencionado en la Figura 1, tales como reducción de los costos por salud y seguridad de trabajadores y el aumento de la habilidad para atraer, reclutar, motivar y retener a los empleados.

### 3. Sustentabilidad e interés empresarial en los temas asociados a la Salud Ocupacional

Las principales razones para una mayor atención en los temas sociales internos, específicamente aquellos relacionados con la

Tabla 1.

Motivaciones sociales de las empresas vinculadas al tema de sustentabilidad.

#### 1. Motivos Sociales

- Obligaciones morales y hacia la sociedad, como aumento de espacios recreacionales y beneficios por aguas limpias y mantenimiento de la diversidad de las especies (Esptein, 2008; Mann et al., 2010; Moon, 2007).
- Mejoramiento con diferentes partes interesadas (stakeholders) como comunidades, trabajadores, accionistas, etc. (Esptein, 2008; Kolk, 2003).
- Reducción de los costos por salud y seguridad de trabajadores propios y comunidades aledañas (Azapagic, 2003; Esptein, 2008; Takala & Urrutia, 2009).
- Aumento de la habilidad para atraer, reclutar, motivar y retener empleados (Azapagic, 2003; Esptein, 2008; Takala & Urrutia, 2009).

salud ocupacional y condiciones laborales, están basadas en el creciente interés por parte de los involucrados (stakeholders) internos y externos a las organizaciones, ya que están convencidos que estos temas pueden agregar un valor extra a las organizaciones.<sup>26</sup> Particularmente, se sostiene que hoy los temas asociados a la salud ocupacional son parte clave de las estrategias de las empresas<sup>16,25</sup>, incluso algunas compañías están yendo más allá del cumplimiento de temas legales básicos, ya que han vislumbrado que una adecuada estrategia en temas vinculados a la salud ocupacional es crucial para el éxito del negocio, ya que se pueden obtener ventajas en la reducción de costos asociados a este tema además de mejorar la productividad de la fuerza de trabajo.<sup>26,27</sup>

#### 4.- ¿Qué está pasando con los problemas de Salud Ocupacional?

Lo comentado anteriormente son las buenas noticias, pero, lamentablemente, más allá del creciente interés en estos temas por parte de las organizaciones, los problemas de Salud Ocupacional siguen presentando un enorme problema financiero tanto para los sistemas públicos de protección social como privados.<sup>28</sup> Por ejemplo, los problemas de trastornos músculo-esqueléticos o mentales, siguen siendo un gran problema para las organizaciones, ya que afecta el desempeño de estas, poniendo en peligro la competitividad industrial debido a los costos relacionados con la rotación de personal, ausentismo, disminución de la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.<sup>29,30</sup>

En este sentido, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EASHW, por su nombre en inglés) informó que el impacto económico relacionado con los días de trabajo perdidos como consecuencia de los problemas de Salud ocupacional es de \$ 550 millones de euros cada año.<sup>26</sup> En este mismo sentido, el impacto económico que tienen los problemas de salud asociado al tema ocupacional sobre el producto interno bruto (PIB) en los países de la Comunidad Europea es de entre 0,4 y 4,0%.<sup>31</sup> En los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) el impacto de los problemas de salud ocupacional en el PIB es, en promedio, de 4%,<sup>32</sup> cifra similar a la mencionada por la Organización Internacional del Trabajo, 2012, para el resto de los países. En el caso de Chile, el país gasta el 4% de su PIB a causa de accidentes y enfermedades profesionales.<sup>33</sup>

Independientemente del impacto sobre el PIB que tienen los problemas asociados a la salud ocupacional, el problema principal es que el gasto en estas materias —no considerando inver-

sión en prevención— ha estado aumentando en forma constante como porcentaje del PIB entre 1999-2009 entre los países de la OCDE.<sup>34</sup>

Rantanen<sup>35</sup> y Kira<sup>36</sup> mencionan que a pesar de los cambios relacionados con el lugar de trabajo, que tienen el propósito de construir mejores organizaciones que sean, por un lado, más competitivas y, por otro lado, generar un mejor lugar de trabajo, más personas se están enfermando a causa de su trabajo.<sup>35-38</sup> Por lo tanto, a pesar de los enormes avances en la tecnología y los cambios en el mercado de trabajo, nunca en la historia ha habido tantos problemas de salud ocupacional como actualmente existen en el mundo. La información anterior es consistente con las estadísticas de la OCDE<sup>34</sup>, ya que la organización también afirma que estas cifras sobre problemas de salud relacionados con el trabajo pueden ser una subestimación, ya que estiman que sólo uno de cada cuatro incidentes son reportados. LaDou<sup>39</sup> va más allá y afirma que existe consenso de que si los países siguen su ritmo actual de crecimiento industrial, el número de accidentes de trabajo y de los casos la enfermedad se duplicará para el año 2025.

## 5. CONCLUSIONES

No es el propósito de este documento entrar a explicar las razones para las cifras anteriores sino, más bien, plantear que los

problemas asociados a la salud ocupacional siguen siendo un tema preocupante, lo que es, como mencionamos anteriormente, una mala noticia. La buena noticia es que este tema está siendo considerado dentro del moderno concepto de sustentabilidad que las empresas están tomando en cuenta. En este sentido, las personas que trabajan en el área de la salud ocupacional saben lo difícil que es posicionar estos temas dentro de las organizaciones, ya que generalmente es lo menos importante en la agenda; por lo tanto, esta oportunidad —unida al popular y creciente concepto de “sustentabilidad”— puede ser un nuevo impulso dentro de la realidad de las organizaciones.

Todo esto debido a que las organizaciones han experimentado un cambio en cuanto a la relación con este tema. Las razones para esto pueden ser tan variadas como de reputación, la productividad del trabajo, reducción de costos, lealtad de los consumidores, etc., pero lo más importante es que este interés está entregando un marco estratégico para los temas vinculados a la salud ocupacional que, sin duda, están siendo y serán un gran impulso para posicionar el tema de la salud ocupacional al interior de las organizaciones.

Este trabajo es parte de la tesis en desarrollo “Evaluation of workforce sustainability in the Chilean forestry sector using an ergonomics approach” que está desarrollando el autor en la Universidad de Massey en Nueva Zelanda, desde el año 2011.

## REFERENCIAS

- Carroll A. A Three Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Acad Manage Rev.* 1979;4(4):497-505.
- Ebner D, Baumgartner RJ. The relationship between Sustainable Development and Corporate Social Responsibility; In: *Corporate Responsibility Research Conference 2006, 4th-5th September, Dublin.* 2006.
- Montiel I. Corporate Social Responsibility and Corporate Sustainability Separate Pasts, Common Futures. *Organ Environ.* 2008;21(3):245-269.
- Van Marrewijk M. A typology of institutional frameworks supporting corporate sustainability. The Netherlands: Erasmus University Rotterdam; 2008.
- Verma S. Why Indian Companies Indulge in CSR? *J Manage Public Polic.* 2011;2(2):52-69.
- Lacy P, Cooper T, Hayward R, Neuberger L. A New Era of Sustainability CEO reflections on progress to date, challenges ahead and the impact of the journey toward a sustainable economy. Victoria: University of Wellington; 2010.
- Mann H, Kumar U, Kumar V, Mann I. Drivers of Sustainable Supply Chain Management IUP. *J Oper Manag.* 2010;9(4):52-63.
- Keijzers, G. The transition to the sustainable enterprise. *J Clean Product.* 2002;10(4):349.
- Steurer R, Langer M, Konrad A, Martinuzzi A. Corporations, Stakeholders and Sustainable Development I: A Theoretical Exploration of Business-Society Relations. *J Bus Ethics.* 2005;61(3):263-281.

## REFERENCIAS

10. ILO. The Sustainable Enterprise Programme: STRATEGIC FRAMEWORK. Geneva: ILO; 2010.
11. Steger U, Ionescu-Somers A, Salzmann O. The economic foundations of corporate sustainability. *Corp Gov*. 2007;7(2):162-177.
12. Dyllick T, Hockerts K. Beyond the business case for corporate sustainability. *Bus Strat Environ*. 2002; 11(2):130-141.
13. Gladwin T N, Kennelly JJ, Krause TS. Shifting Paradigms for Sustainable Development: Implications for Management Theory and Research. *Acad Manage Rev*. 1995;20(4):874-907.
14. ILO. International Year of Forests 2011: What about the labour aspects of forestry? Geneva: ILO-Sectoral Activities Department; 2011.
15. Thatcher A. Early variability in the conceptualisation of "sustainable development and human factors". *Work*. 2012;41(Suppl 1):3892-9.
16. Brent A, Labuschagne C. An appraisal of social aspects in project and technology life cycle management in the process industry. *Manage Environ Qual*; 2007;18(4):413-426.
17. Kira M, Eijnatten F. Socially sustainable work organizations: A chaotic systems approach. *Syst Res Behav Sci*. 2008;25(6):743-756.
18. Lehtonen M. The environmental-social interface of sustainable development: capabilities, social capital, institutions. *Ecol Econ*. 2004;49(2):199-214.
19. Sharma S, Ruud A. On the path to sustainability: integrating social dimensions into the research and practice of environmental management. *Bus Strat Environ*. 2003;12(4):205-214.
20. Elkington, J. Partnerships from cannibals with forks: The triple bottom line of 21st-century business. *Environ Qual Manage*. 1998;8(1): 37-51.
21. Von Geibler J, Liedtke C, Wallbaum H, Schaller S. Accounting for the social dimension of sustainability: experiences from the biotechnology industry. *Bus Strat Environ*. 2006;15(5):334-346.
22. Kocmanová A, Hrebíček J, Dočekalová M. Corporate governance and sustainability. *Econ Manag*. 2011;16:543-549
23. Baumgartner RJ, Ebner D. Corporate sustainability strategies: sustainability profiles and maturity levels. *Sustain Develop*. 2010;18(2):76-89.
24. Labuschagne C, Brent AC, van Erck RP. Assessing the sustainability performances of industries. *J Clean Product*. 2005;13(4):373-385.
25. Labuschagne C. Sustainable Project Life Cycle Management: development of Social Criteria for decision-making [dissertation PhD]. Pretoria: University of Pretoria; 2005.
26. Takala J, Urrutia M. Safety and health at work: European perspective. *Saúde ocup*. 2009; número especial 25 ANOS.
27. Pfeffer J. Building Sustainable Organizations: The Human Factor. [Article]. *Acad Manag Persp*. 2010;24(1):34-45.
28. CEC. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions; Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on health and safety at work. Brussels: Commission of the European Communities; 2007.
29. Marras W S. Occupational low back disorder causation and control. *Ergonomics*. 2000;43(7):880-902.
30. Westgaard RH, Winkel J. Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems – A systematic review. *Appl Ergon*. 2011;42(2):261-296.
31. EASHT. Economic Impact of Occupational Safety and Health in the Member States of the European Union. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work; 2009.
32. OECD. *Sickness, Disability and Work: keeping on track in the economic downturn*; Background Paper. Organisation for Economic Co-operation and Development Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, High-Level Forum, Stockholm, 14-15 May 2009. Paris: OECD; 2009.
33. Carrasco M. Caracterización de la accidentalidad ocupacional en faenas de silvicultura y cosecha forestal. [Tesis]. Santiago: Universidad de Chile-Facultad de Ciencias Forestales; 2008.
34. OECD. *Sickness, Disability and Work: Addressing Policy Challenges in OECD Countries*. Background Paper. Organisation for Economic Co-operation and Development Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, High-Level Forum, Stockholm, 14-15 May 2009. Paris: OECD; 2009.
35. Rantanen J. Occupational Health and Safety in the 21st Century. Proceedings of the Second Annual CPHR Symposium in Health Research and Policy: Priorities in Occupational Health and Safety. Wellington, 4th September 2002. Wellington: Centre for Public Health Research; 2003. Occasional Report Series; 3.
36. Kira M. *Green Chemistry: A Study of Innovation for Sustainable Development*. Boston: Harvard University; 2009.
37. Bao S, Mathiassen SE, Winkel J. Ergonomic effects of a management-based rationalization in assembly work – a case study. *Appl Ergon*. 1996;27(2):89-99.
38. Kira M, Eijnatten F, Balkin D. Crafting sustainable work: development of personal resources. *J Organ Change Manage*. 2010;23(5):616-632.
39. LaDou J. International occupational health. *Int J Hyg Environ Health*. 2003;206:303-313.

## Referencias complementarias:

1. Azapagic A. Systems Approach to Corporate Sustainability: A General Management Framework. *Process Saf Environ*. 2003;81(5):303-316.
2. Epstein, M. *Making Sustainability Work*. Sheffield: Greenleaf; 2008.
3. Kolk A. Trends in sustainability Reporting by the Fortune Global 250. *Bus Strat Environ*. 2003;12:279-291.
4. Moon, J. The Contribution of Corporate Social Responsibility to Sustainable Development. *Sustain Dev*. 2007;15:296-306.