
ÉTICA, ESTÉTICA Y RSE EN SALUD DE LOS TRABAJADORES

Igor Bello
ORCID: 0000-0001-9379-6586
ibello.medex@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

RESUMEN

Este trabajo tiene el propósito de estudiar el tema de la salud de los trabajadores desde una perspectiva ética, buscando su esencia en justificaciones morales, productivas y antropocéntricas, y contrastándola en jerarquía con el ejercicio de la responsabilidad social empresarial (RSE). Se realizó una investigación exploratoria de las relaciones entre las teorías de varios autores sobre RSE que se presenta en tres partes: primera, el equilibrio de las fuerzas organizacionales; segunda, la RSE como jerarquía ética; y tercera, se relacionan con la salud laboral, la ergonomía y los sistemas socio-técnicos. Aunque todas las acciones positivas hacia la comunidad, el ambiente o el Estado son loables, debe considerarse si el objeto de la acción está ligado a la sustentabilidad de la organización (pertinencia) y si ya se ha actuado sobre los factores internos antes que sobre los externos (congruencia). La salud laboral es un elemento estratégico, una construcción individual y colectiva, que da sustento a la organización y la vida útil laboral de los individuos que la conforman.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, Salud Ocupacional, Ética, valor compartido, círculo de influencia, Pirámide de Carroll.

Recibido: 06/01/2022 Aceptado: 14/02/2022

**ETHICS, AESTHETICS AND CSR ON
WORKERS HEALTH**

Igor Bello
ORCID: 0000-0001-9379-6586
ibello.medex@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

SUMMARY

This work has the purpose of studying the issue of workers' health from an ethical perspective, looking for its essence in moral, productive and anthropocentric justifications, and contrasting it in hierarchy with the exercise of corporate social responsibility (CSR). An exploratory investigation of the relationships between the theories of several authors on CSR was carried out, which is presented in three parts: first, the balance of organizational forces; second, CSR as an ethical hierarchy; and third, they are related to occupational health, ergonomics and socio-technical systems. Although all positive actions towards the community, the environment or the State are praiseworthy, it should be considered if the object of the action is linked to the sustainability of the organization (relevance) and if action has already been taken on internal factors rather than on external ones (congruence). Occupational health is a strategic element, an individual and collective construction, which sustains the organization and the working life of the individuals that comprise it.

Keywords: Corporate social responsibility, Occupational Health, Ethics, shared value, circle of influence, Carroll Pyramid.

Received: 06/01/2022 Accepted: 14/02/2022

Introducción

La salud de la población es uno de las áreas centrales de actuación de los estados. Y cuando se trata de la salud de los trabajadores, es un área de interés estratégico, no sólo para los gobiernos, sino también para los empresarios y para el común de la sociedad, y que tiene profundas implicaciones económicas, sociales y productivas en los países.

Es por tanto que los gobiernos generan políticas para regular este ámbito, con la intención de regular las relaciones de trabajo para proteger la salud de los trabajadores, fomentar la productividad y el desarrollo empresarial y derivar en los empleadores una parte del gasto en salud pública, que se relaciona con los riesgos originados por las empresas y la atención de las enfermedades de origen ocupacional. Sin embargo, en la mayoría de los países los Estados tienen también una responsabilidad patronal muy amplia sobre los empleados de la administración pública convirtiéndose por una parte, en grandes empleadores, y por la otra, en garantes de los derechos de los trabajadores y esto marca un evidente conflicto de intereses.

Por otro lado, están los empleadores, que tienen un interés marcado por la productividad y la reducción de costes. Esto muchas veces va reñido con el cuidado del ser humano en el contexto de la producción, en muchos casos considerándole como un mero factor productivo y reemplazable, aunque el daño se deba precisamente a los desequilibrios de la actividad productiva. Entonces esto también marca una dualidad moral en este actor, ya que por una parte busca la reducción de costos y sacar el máximo provecho de los recursos productivos a su disposición, pero por otro lado tiene restricciones intrínsecas (conservación de la plantilla, sustentabilidad humana, confiabilidad, *engagement*, etc.) y extrínsecas (leyes y reglamentos, sindicatos, órganos de inspección, primas de seguros, otros medios de control o ríasocial) que le suponen también un conflicto.

Otro de los *stakeholders* en esta ecuación son las universidades y centros de investigación, encargados de la creación y difusión del conocimiento en materia de prevención. Desde la validación de los datos obtenidos en las investigaciones hasta las motivaciones para realizar determinadas pesquisas (y otras no) basadas en las fuentes de financiamiento de las investigaciones, la actividades de este otro actor también, en principio aparentemente imparcial, también puede ser objeto de una reflexión.

La definición de la ética en materia de prevención, desde lo ético en las empresas es hacer prevención y obtener resultados medibles en términos de disminuir los accidentes y enfermedades profesionales; y la estética es sólo parecer que se previene, cumplir la ley, pero no obtener resultados objetivos, muchas veces disfrazando actividades publicitarias desvirtuando el concepto de Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa. Son innumerables las referencias al tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que pueden encontrarse en las fuentes documentales internacionales. Numerosas también las iniciativas que las empresas venezolanas han venido implementando a lo largo del siglo XXI dentro de un renovado marco de protagonismo social que la empresa nacional ha entendido como estratégico para fomentar su sustentabilidad en el tiempo, así como cubrir áreas prioritarias que han quedado fuera de la cobertura del Estado. Temas tan variados como deporte, educación, emprendimiento, salud, cultura o ambiente son algunos de los temas que las organizaciones han venido trabajando con las comunidades a nivel local, regional o nacional, no sólo a través de actuaciones por cuenta propia, sino a través de fundaciones derivadas de la empresa creadas para estos fines, o bien patrocinando a otras organizaciones especializadas.

No obstante, una perspectiva ética en la aplicación de las acciones de responsabilidad social orienta la mirada a iniciar las actuaciones de adentro hacia afuera, incorporando en primer orden al núcleo de la organización, para después ir actuando en los diferentes anillos concéntricos, de adentro hacia afuera, de manera que las acciones puedan permear en los sistemas sociales a nivel interno, local, regional y nacional.

Este trabajo analiza la relación existente entre las buenas prácticas en materia de salud de los trabajadores y el ejercicio de la responsabilidad social empresarial, tomando como punto de partida el modelo de Fuerzas de *Porter* y el Círculo de Influencia de *Covey*, como bases conceptuales para la construcción de la pirámide de la RSE que se deriva de la norma internacional ISO 26000.

El equilibrio de las fuerzas organizacionales

El aclamado economista y profesor de la Escuela de Negocios de Harvard *Michael Porter* (1979) teorizó sobre las fuerzas que conducen el mercado y cómo las organizaciones deben adaptarse a estas fuerzas y utilizarlas para alinearse en torno a sus objetivos, sobre la base de la inclusión de temáticas de naturaleza ética al interior de la visión estratégica de empresa.

Según las teorías elaboradas por *Porter*, las empresas pueden lograr un mayor rendimiento enfocando sus planes en acciones socialmente útiles: la coincidencia entre valor social y valor económico es el valor compartido, conocido también con su nombre en inglés, *Shared Value*, un concepto que *Porter* analiza detenidamente en su ensayo *Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility* (Estrategia y sociedad: el nexo entre ventaja competitiva y responsabilidad social, 2006) y en otro importante y más reciente texto, *Creating Shared Value* (La creación del valor compartido, 2011).

Según *Porter*, las empresas disponen de tres estrategias básicas para crear este valor compartido:

- Buscando formas novedosas de concebir productos y servicios.
- A través de una nueva definición de productividad al interior de la cadena de valor.
- Armando estructuras de soporte social en relación a los sectores territoriales de pertenencia.

Crear valor compartido de hecho significa superar la barrera que impide a las empresas evaluar de forma correcta sus intereses en el largo plazo, para generar valor económico de formas tales que este valor asegure también valor social, para garantizar que se perpetúen las condiciones para generar nuevo valor no solamente en el corto plazo.

En varias ocasiones *Porter* se refiere como ejemplo de empresa a las políticas de Nestlé, una importante multinacional que sin embargo deja un buen margen de espacio a la creación de valor compartido. Porejemplo, la empresa se preocupó de reorganizar sus procesos de cosecha de café, ya que muchos cultivadores pertenecían a áreas deprimidas y estaban a riesgo de no poder cumplir con sus obligaciones en el mediano plazo, ya que enfermaban por el uso intensivo de pesticidas o por lesiones lumbares por malas prácticas de cosecha. Nestlé ha proporcionado nuevas técnicas y el acceso a material de calidad como pesticidas, híbridos, fertilizantes, promoviendo una política que

premia los cultivadores que logran producir granos de café de mejor calidad, pero conservando su salud y la de sus comunidades. De esta forma ha mejorado notablemente la condición social de sus proveedores, pero además se ha asegurado una excelente posibilidad para seguir generando valor en el largo plazo.

La rivalidad en los mercados es buena para los consumidores, pero también para los trabajadores. Obliga a las empresas a proporcionar un servicio de calidad superior, no sólo para sus clientes sino también para sus colaboradores y para la sociedad, o simplemente se enfrentarán a la pérdida de competitividad en el mercado laboral. Los mejores trabajadores y contratistas intentan vincularse con las empresas con mejor reputación, más exitosas y sostenibles, lo cual crea un círculo virtuoso para las organizaciones que así lo apliquen. El valor compartido no solo permite mejorar las condiciones de los actores sociales (trabajadores, proveedores, comunidades) sino que se impone como una condición exigida por el mercado para la competitividad y sustentabilidad de las organizaciones en el tiempo.

Porter bautiza como “*stakeholders*” a los factores internos que utiliza su modelo para describir al entramado de actores productivos que utiliza para llevar a cabo sus operaciones, y lo complementa con elementos contextuales que tienen una influencia en el proceso, así como los elementos comunicacionales relacionados. Estos elementos son organizados por *Covey* en referencia a su teoría del Círculo de Influencia.

Por su parte *Covey* (1989) teoriza sobre las prioridades de actuación, dentro de una ética de comportamiento que prioriza sobre las áreas que se encuentran en el núcleo (y por tanto, más en control) sobre las que se encuentran en la periferia (sobre las que no se ejerce mucho control). Bajo esta óptica, la acción ejercida desde el centro hacia afuera permite aumentar este círculo de influencia, disminuyendo el círculo de preocupación (son aquellas áreas residuales donde no se puede ejercer tanta influencia). El autor destaca que un comportamiento contrario (de afuera hacia dentro), no hace sino aumentar el círculo de la preocupación (actuar sobre áreas que no están plenamente bajo control) y disminuir el círculo de la influencia.

Extrapolado a las condiciones de trabajo, la teoría del círculo de la influencia de *Covey*, invita a la actuación sobre las áreas más cercanas al núcleo de la empresa (trabajadores, comunidad) para después ir actuando de adentro hacia afuera, sobre las capas más periféricas como las comunidades y otras organizaciones.

Otro enfoque coincidente sobre el tema, pero en la forma de buenas prácticas, se ve reflejado en la norma internacional de la familia ISO denominada ISO 26000: 2010, ofrece una guía en Responsabilidad Social Corporativa que se ha desarrollado utilizando un enfoque de múltiples partes interesadas, con la participación de expertos de más de 90 países y 40 organizaciones internacionales o regionales representativas, que están involucradas en diversos aspectos de la responsabilidad social. Estos expertos proceden de seis grupos distintos de partes interesadas: consumidores; gobierno; industria; trabajadores; organizaciones no gubernamentales, ONG's y servicios, apoyo, investigación, academia y otros. Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. Los principios de la ISO 26000 son los siguientes:

- Rendición de cuentas
- Transparencia
- Comportamiento ético
- Respeto a los intereses de las partes interesadas
- Respeto al principio de legalidad
- Respeto a la normativa internacional de comportamiento
- Respeto a los derechos humanos

Una vez presentes los principios de la Responsabilidad Social que deben aplicarse de forma horizontal en todos los procesos de la organización, ISO 26000 presenta 7 materias fundamentales que forman igual número de ejes verticales de actuación:

- Gobernanza de la organización
- Derechos humanos

- Prácticas laborales
- El medio ambiente
- Prácticas justas de operación
- Asuntos de consumidores
- Participación activa y desarrollo de la comunidad

La ISO 26000 contiene recomendaciones voluntarias, no requisitos, y por lo tanto no es para utilizar como una norma de certificación, como la ISO 9001 o la ISO 14001. Por lo tanto, no es una norma de sistema de gestión, y no es adecuada, ni pretende servir para propósitos regulatorios o contractuales. Sin embargo, la ISO 26000 refrenda los compromisos de la RSE con la salud de los trabajadores en varios de sus postulados:

- En materia de derechos humanos:

Asunto 2: Situaciones de riesgo para los derechos humanos (6.3.4)

Asunto 8: Principios y derechos fundamentales en el trabajo (6.3.10)

- En materia de prácticas laborales:

Asunto 2: Condiciones de trabajo y protección social (6.4.4)

Asunto 4: Salud y seguridad en el trabajo (6.4.6)

Asunto 5: Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo (6.4.7)

- En materia de Participación activa y desarrollo humano:

Asunto 2: Educación y cultura (6.8.4)

Asunto 6: Salud (6.8.8)

Así pues, queda establecida claramente en la recomendación técnica internacional en materia de RSE la importancia de la implantación de criterios de salud y bienestar, como parte de un enfoque de protección a los derechos humanos, las mejores prácticas laborales, la justicia, la participación y el desarrollo humano. Esta norma operacionaliza en términos de recomendaciones y buenas prácticas que el bienestar de los trabajadores está en el centro de las acciones de responsabilidad social de la organización, con un enfoque marcadamente orientado a la preservación de los derechos humanos como factor de primer orden, seguido por la responsabilidad por el medio ambiente y la comunidad.

La Responsabilidad Social Empresarial, una jerarquía ética

La teoría de la pirámide RSE fue desarrollada por Carroll (1991) y plantea cuatro clases de responsabilidades sociales de las empresas, vistas como una pirámide. Plantea el tema de la jerarquía de las responsabilidades desde una perspectiva práctica, argumentando sobre cuáles responsabilidades deben ser atendidas primero para lograr una sustentabilidad que permita que se pueda abordar el próximo escalón.

Las responsabilidades económicas son la base de la pirámide, el principio de una responsabilidad equitativa y justicia social. En los comienzos del establecimiento de la sociedad, las empresas se mantenían únicamente como una estructura económica. El intercambio de dinero por bienes y servicios fue el principal objetivo de una empresa, basando las ganancias en todos los demás atributos. Las leyes fueron implementadas para exigir responsabilidades justas y equitativas para todos los aspectos de un negocio. La importancia del individuo y de la sociedad reemplazó una perspectiva de lucro.

Las responsabilidades legales son el siguiente nivel de la pirámide. Aunque este aspecto legal está en un nivel por sí mismo, se une con las responsabilidades económicas. Las ganancias siguen siendo importantes, pero se establece una pauta legal para asegurar la equidad, manteniendo las ganancias. Las directrices legales establecen que las empresas están obligadas a cumplir con las leyes y regulaciones establecidas por el gobierno, manteniendo ganancias económicas rentables.

Las responsabilidades éticas consideran los estándares, expectativas y normas que son vistas como justas por todas las entidades implicadas, como la comunidad, consumidores, accionistas y empleados. Éstas son las obligaciones morales previamente acordadas del negocio.

Las responsabilidades filantrópicas son la punta de la pirámide. Éstas consideran las expectativas de los ciudadanos corporativos, fomentando la promoción de la preocupación y el bienestar de la comunidad. Estas no son acciones que son requeridas por la ley, sino más bien acciones para construir una comunidad segura. Aunque es deseada, la filantropía no se requiere y se considera menos importante que las expectativas económicas, legales y éticas.

De acuerdo con lo establecido por Guédez (2004), existen dos actitudes y dos responsabilidades típicas en el ser humano. Las actitudes son la proactividad o reactividad, mientras que las sensibilidades se relacionan con la disponibilidad inclusiva o excluyente. En esta perspectiva, las actitudes y sensibilidades se replantean, en la justa proporción correspondientes en las organizaciones y se ponen de manifiesto en las relaciones que asumen con las comunidades que sirven de escenario.

Al intentar analizar más explícitamente los conceptos señalados, se encontrará que las conductas proactivas asumen la tesis de que la ética consiste en hacer cosas buenas, mientras que las reactivas interpretan a la ética como no hacer cosas malas.

Desde estas acepciones, se asume uno de los aspectos más desafiantes para la conducta ética de la organización y las personas que la componen; en virtud de ello, todo lo ocurrido depende de la organización, pero todo lo que la organización hace ante lo que ocurre, sí depende de los individuos que la componen. Por ello, desde una visión ética, éste es el gran reto que una persona debe asumir tanto el sujeto como persona y la organización como ente estructurado y vinculado con una realidad social.

Analizando bajo la óptica de la actitud, el sujeto o la organización proactiva busca sumar, convertirse en un visionario de las realidades como contextos más amplios, debido a que es una actitud previsiva que estima las consecuencias y secuelas de cada decisión. En este sentido, la actitud del sujeto reactivos defensiva en virtud que busca protegerse y disimularse, siendo parcial porque sólo circunscribe sus respuestas a los estímulos recibidos, sus posiciones suelen ser triviales porque apunta hacia lo ordinario, lo común, lo conocido y con poco riesgo; en suma, es de acciones transformadas porque intenta arreglar una disconformidad antes de evitar el surgimiento futuro de nuevos problemas.

Por otra parte se tienen las sensibilidades inclusivas y excluyentes; la primera se caracteriza por ser abierta, flexible y plural; la segunda obedece a posiciones cerradas y herméticas, bajo propósitos de estabilizar los problemas a través de actitudes proteccionistas. Particularizando en el objeto de este trabajo sobre la perspectiva de la salud de los trabajadores como actitud proactiva y de sensibilidad inclusiva, se puede establecer que describe una disposición positiva hacia el

mejoramiento de las condiciones de trabajo de los individuos en la organización. Bajo esta óptica, se puede establecer otra jerarquización alternativa a la de *Carroll*, que se focaliza en el tema ético (no operacional), basada en la orientación de las prácticas responsables hacia el interior de la empresa o hacia fuera de la empresa.

Este primer contexto, el interno contempla la interacción de los recursos de la empresa en función de sus resultados. Para esto se consideran dos dimensiones: el cumplimiento del marco legal ya que es necesario reconocer que la empresa no puede ser responsable socialmente si no está cumpliendo, antes que nada, con el régimen legal ya que ésta es la base de cualquier acción de RSE y el fundamento para el desarrollo de cada país.

La segunda dimensión es el desarrollo humano. Los colaboradores son necesarios para el éxito de cualquier empresa, y en la medida en que estén más capacitados, más sanos, mejor tecnificados y con buenas condiciones laborales, la competitividad de la empresa será mayor logrando así maximizar la productividad y la sustentabilidad.

El contexto externo en donde se desarrollan las relaciones de la empresa hacia fuera, formando el vínculo empresa-sociedad. Dentro de este contexto se consideran tres dimensiones:

- En primer lugar, la proyección a la familia del trabajador, que son las personas más cercanas a la empresa, pero fuera de ella. Trabajar con las familias, induciendo una conducta segura y saludable es otra forma de fomentar el bienestar.
- En segundo lugar tenemos la proyección a la comunidad, la cual frecuentemente se basa en la articulación de alianzas con organizaciones públicas y privadas locales, con el propósito de integrar esfuerzos en la consecución de objetivos y metas comunes de carácter local y estructural que faciliten el desarrollo sostenible de la zona (autogestión, planes municipales priorizados, acciones estratégicas, visión a largo plazo y todo aquello en lo que la empresa tiene impacto en la comunidad incluyendo el medio ambiente). Concepto del buen vecino corporativo.

- Y en tercer lugar, la participación en el diseño y la ejecución de políticas de Estado es la participación del empresariado en la agenda social del país es prioritaria, toda vez que el desarrollo productivo de un país está estrechamente ligado al desarrollo de sus habitantes. Las prácticas de interacción con las decisiones gubernamentales y diseño e implementación.

Así mismo, es importante resaltar que las acciones externas, aunque son las más visibles, no hacen que la empresa sea responsable con la sociedad si no ha cumplido la RSE a lo interno. En estricto sentido ético no es legítimo que la organización se pretenda proyectar hacia fuera como una empresa responsable socialmente, si a lo interno no ha cumplido con las condiciones necesarias.

Salud laboral, Ergonomía y los sistemas socio-técnicos

Tomando en consideración los postulados de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente, se consideran sus pilares la creación de empleo, la garantía de los derechos en el trabajo, la afiliación a protección social (salud, pensión y riesgos laborales) y la promoción del diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal.

Bajo esta óptica, se evidencia que los aspectos relacionados con la preservación de los derechos de los trabajadores, y en especial la protección de su salud frente a los riesgos laborales es un elemento central del trabajo decente. Pero, ¿cuáles herramientas pueden aplicarse para poder gestionar efectivamente esta protección y estos derechos?

Una de las herramientas más poderosas e integrales que puede aplicar una organización para proteger la salud y fomentar el bienestar de sus trabajadores, es la ergonomía. Según la definición acuñada por el Instituto de Biomecánica de Valencia (2003)¹:

La ergonomía es una ciencia que estudia las habilidades y capacidades del ser humano, analizando aquellas características que afectan el diseño de bienes de consumo o de procesos de producción. Es una ciencia interdisciplinaria basada en la psicología, la fisiología, la biomecánica y la ingeniería, cuya meta es mejorar la eficiencia, seguridad y bienestar de los trabajadores, consumidores y usuarios. (p. 2)

¹ El Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) es un centro tecnológico fundado en 1976 concertado bajo el auspicio de la Universidad Politécnica de Valencia - España (UPV). Es uno de los más prestigiosos centros de investigación y desarrollo (I+D) en el ámbito de la ergonomía, la biomecánica y la ingeniería emocional.

Bajo esta premisa, la ergonomía propicia espacios adecuados para la aplicación de normas, el diseño de lugares de trabajo, mejoramiento de propuestas tecnológicas, así como un amplio campo para la construcción científico-académica; pero lo más importante, el entorno más propicio para la regulación de un espacio sociotécnico de la organización, que involucra al hombre y al trabajo, visto éste último como un hecho social, que por consiguiente tiene implicaciones éticas.

En este sentido, es importante establecer que derivado del griego *ergon* (trabajo) y *nomos* (reglas) por significar la ciencia del trabajo, la ergonomía es una disciplina orientada sobre un sistema, que se aplica hoy en día a todos los aspectos de la actividad humana en el trabajo. Los ergónomos practicantes deben tener una comprensión profunda de toda la disciplina, tomando en cuenta los factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales, factores del entorno, etc. Esos factores se agrupan bajo el criterio de un sujeto bio-psico-social, dando origen a tres enfoques de análisis²:

- *La ergonomía física* se interesa por las características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas del hombre en su relación con la actividad física. Sus temas comprenden las posturas de trabajo, la manipulación de objetos, los movimientos repetitivos, los problemas músculo-esqueléticos, la disposición del puesto de trabajo, la seguridad y la salud.
- *La ergonomía cognitiva* se interesa por los procesos mentales, como la percepción, la memoria, el razonamiento y las respuestas motrices; en sus efectos sobre las interacciones entre las personas y los demás componentes de un sistema. Sus temas pertinentes comprenden la carga mental, la toma de decisiones, el resultado de la experiencia, la interacción hombre-máquina, la fiabilidad humana, el estrés profesional y la formación dentro de la concepción persona-sistema.
- *La ergonomía organizacional o macroergonomía*, se interesa por la optimización de los sistemas sociotécnicos, esto incluye su estructura organizacional, reglas y procesos. Los temas tratados comprenden la comunicación, gestión de los recursos del colectivo, concepción del trabajo, concepción de los horarios de trabajo, el trabajo en equipo,

² Este enfoque ha sido establecido por la International Ergonomics Association (IEA) 2002.

la concepción participativa, ergonomía comunitaria, el trabajo cooperativo, las nuevas formas de trabajo, la cultura organizacional, las organizaciones virtuales, el teletrabajo y la gestión por la calidad.

En ese sentido, el hecho de abordar elementos de análisis organizacional desde una perspectiva macroergonómica, permitiría a los grupos de interés tener herramientas con las cuales hacer prospectiva en los oferentes de sus capacidades humanas y así hacer compatible la relación hombre - sistema sociotécnico. A su vez permite mediante la actuación del trabajador, realizar los ajustes que posibilitan alertar y corregir aquellos factores incompatibles dentro del sistema y que deterioran el flujo de su energía, lo cual ocasiona el deterioro de la compatibilidad del hombre con el entorno, bien sea por incompatibilidades organizacionales, comunicacionales o normativas. Esta nueva dimensión de análisis, posibilita desde una visión integradora, convergente y en especial como paradigma emergente, no limita la agudeza científica para desentrañar la naturaleza de dicha actividad y poderla configurar como relación sistémica, apoyada por una interdisciplinaridad que se transforma en herramientas, permitiendo de esta manera la aprehensión mucho más aguda de los elementos que interactúan en los modelos sociotécnicos.

De acuerdo con lo establecido por *Quéinnec* (2001), la ergonomía por su interdisciplinaridad es una de las ciencias con mayor aptitud de visión, flexibilización y interdisciplinariedad, la cual viene dada por el entorno, de manera que se pudiera inferir más no deducir que es a través del estudio de la actividad de hombres y/o mujeres en situación de trabajo y en interacción con la organización del trabajo, que se podrá realizar una verdadera actividad preventiva en cualquier actividad laboral.

Por tal razón, se estaría colocando en el umbral de la responsabilidad social a la cual está atada la ergonomía, desde el punto de vista de su objeto central de estudio, que es lo humano, de donde le deviene la inherencia de la justificación ética.

No obstante, es en este punto donde la ética empresarial y la ergonomía se reencuentran en la gestión organizacional. Es por ello que un trabajo bien organizado y concebido es beneficioso para la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo y por ende de la organización. Asimismo, para prevenir los padecimientos, las enfermedades y los accidentes en el trabajo, es necesario que éste sea sano (los puestos de trabajo “enfermos” acaban por enfermar a los trabajadores que los

ocupan). Esta última consideración orienta entonces al gerente ético y con responsabilidad social a abordar la salud como una construcción individual y colectiva, bajo una concepción interdisciplinaria, con actitud proactiva y sensibilidad inclusiva de la actividad.

Por ello, se establece que la protección de la salud de los trabajadores es una herramienta para el ejercicio de la responsabilidad social y la sustentabilidad de la organización en la empresa moderna, con visión humana inclusiva y proactiva. De la Cuesta (2002), puntualiza que:

La situación empresarial conforme con políticas de responsabilidad social requiere de la creación de un ambiente justo y equitativo en el lugar de trabajo, a través del involucramiento de empleados como recursos clave, la creación y el cumplimiento de políticas de recursos humanos, la implementación de condiciones saludables en el lugar de trabajo, la seguridad de los empleados y la documentación de sus procesos de gestión. (p. 18)

Con este planteamiento, se concede relevancia a la salud y seguridad de los trabajadores como un elemento estratégico del negocio, como un pilar de sustentabilidad humana de la organización, como un derecho del trabajador, y como un deber del empleador en la creación de empleos decentes.

Discusión final

Desde los diferentes puntos de vista analizados, los autores coinciden en que el ejercicio de la responsabilidad social empresarial debe partir desde lo interno de la organización, para luego expandirse hacia lo externo, tanto por justificaciones de carácter ético, como por causales operativos en el largo plazo. Ortega y Gaset (1965) en su brillante Meditación de la Técnica, debatía sobre la sostenibilidad de lo correcto, y sobre las relaciones de reciprocidad que lo correcto tenía sobre lo viable, como una carretera de dos vías. Algo que éticamente sea correcto, pero que no pueda sostenerse en el tiempo, se va convirtiendo en una entelequia. Por el contrario, son los comportamientos basados en la ética y que impulsan el éxito de las actividades, los que crean una retroalimentación virtuosa que se vuelve una buena práctica y un elemento de valor organizacional (Callejas, 2005).

Uno de los principales elementos básicos de la RSE (pre requisito para cualquier otra acción) es la conservación y fomento de la salud de los trabajadores; que pasa por la prevención del daño y llega a la búsqueda del bienestar integral de los colaboradores. Delgado de Smith (2001:91) diserta sobre la importancia del bienestar social en la concepción de las organizaciones modernas estos aspectos para asegurar las sostenibilidad: “Con la muerte del Fordismo, feneció también el concepto de Relaciones Industriales, para dar origen a nuevas concepciones que centran su interés en el bienestar social y la recuperación del individuo en su esplendor”.

La Salud Ocupacional es una multidisciplina que amplía la visión del gerente y la organización a posturas más flexibles a través de la praxis de la interdisciplinariedad de sus abordajes, lo que la sitúa como una ciencia postmoderna que está unida a la responsabilidad social por su objeto y centro de estudio: hombre – trabajo – salud - tecnología.

Por ello, la ejecución de intervenciones dentro de la organización evidencia un reencuentro entre la ética gerencial y el bienestar laboral para una mejor gestión organizacional. Tal como afirma Carrasquero (2015) esta visión es coherentemente preventiva y positivista. Por ello, el gerente ético y sensible de la responsabilidad social considera la salud laboral como una construcción individual y colectiva, proactiva e inclusiva y que da sustentabilidad a la organización y la vida útil laboral de los individuos que la conforman, dotando al ejercicio de la responsabilidad social de un carácter eminentemente antropocéntrico, uniendo sinérgicamente lo necesario con lo conveniente.

El conjunto tripartito Gobierno, Trabajadores y Empresarios, y en un entorno ampliado, las universidades, las comunidades organizadas, las aseguradoras y demás *stakeholders* deben alinearse en un abordaje ético de la situación, anteponiendo el logro de resultados mensurables en términos de bienestar y sustentabilidad, al mero cumplimiento de las regulaciones, y muy por encima de consideraciones de imagen, propagandísticas o de políticas corporativas obligantes. Una profunda y estratégica comprensión del tema de la salud de los trabajadores comporta una motivación intrínseca por parte de los actores involucrados, y brinda los resultados más positivos y consistentes.

Referencias bibliográficas

CALLEJAS, Manuel (2005). Un nuevo valor añadido para las empresas. La responsabilidad social corporativa. Artículo visible en: www.sector3.net/portall/nuevovalor/añadido.asp [revisado el 08/10/2021]

CARROLL, John; DAVIES, Peter, y RICHMAN, Barry (1999). The American Heritage Word Frequency Book. Houghton Mifflin, New York.

CARRASQUERO, Ender. y SEIJÓ, Carlos (2009). La ergonomía organizacional: Un compromiso dentro de los objetivos de la organización. Clío América, Universidad de Magdalena. Año 3 No. 6, p.p.183 – 192.

COVEY, Stephen. (1989). The 7 Habits of Highly Effective People. Marriott School of Management. Provo, Utah.

DE LA CUESTA, Martha (2004). Una aproximación hacia la responsabilidad social empresarial. Editorial UNED. Madrid.

DELGADO DE SMITH, Yamile (2001). El Trabajo: pasado y presente. Revista Faces, (12), p.p. 89 – 98 Artículo visible en: <https://www.researchgate.net/publication/241181244> [Revisado 20/04/2022]

GUEDEZ, Víctor. (2004). Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial. Editorial. Planeta.Barcelona.

IEA (2000). Concepts and Definitions on Ergonomics. International Ergonomics Association. Páginaweb. Visible en: www.iea.cc [Revisado el día 05/10/2018]

IBV (2014). Cuadernos de Biomecánica. Ediciones Universidad Politécnica de Valencia Volumen III,2014. Valencia, España.

ISO (2010). Descubriendo ISO 26000. Documento web visible en: www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf [Revisado el día 16/04/2022]

ORTEGA Y GASSET, José (1965). Meditación de la técnica. Ediciones de la revista de Occidente. Colección Austral. Madrid.

PORTER, Michael (2006). *Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*. Harvard Business School Magazine, p.p.: 17-28, 10. Cambridge, Massachusetts.

PORTER, Michael y KRAMER, Mark (2011). *Creating Shared Value*. Harvard Business Report. Issued Jan-Feb 2011. Cambridge, Massachusetts.

QUEINNEC, Ivon y TEIGER, Catherine (2001). *Trabajo por turnos y salud*. Grupo editorial Lumen. Buenos Aires.