

EDITORIAL

Sustentabilidad y Ergonomía

La Ergonomía y la sustentabilidad no solo comparten principios comunes, sino también el hecho que sus orígenes son más antiguos que el concepto que los sintetizó, y que ambos se han vuelto populares solo a partir de la segunda mitad del siglo 20. En este sentido la palabra sustentabilidad, bajo el entendimiento actual de esta, fue usada por primera vez por Hans Carl von Carlowitz en 1713, sin embargo sus principios básicos datan de mucho antes. En el caso de la Ergonomía, el concepto se introduce en 1857 por Wojciech Jastrzębowski, sin embargo, el estudio de las condiciones laborales y problemas en los trabajadores data de antes del siglo 17. No obstante, más allá de estas coincidencias históricas, lo importante de estos dos conceptos son los principios que los sustentan.

La filosofía detrás de la Ergonomía y sustentabilidad se basa en el equilibrio dinámico, entre las capacidades y las demandas. En particular para asegurar la sustentabilidad de un sistema de trabajo es importante no afectar la capacidad de los componentes del sistema que, en este caso, incluye a los trabajadores y sus capacidades físicas, cognitivas, sociales y emocionales. Esto es consistente con el principio de sustentabilidad que establece que un sistema sustentable es aquel que puede continuar operando indefinidamente sin degradar la base biofísica de su propia existencia.

Sin embargo, no es fácil encontrar una definición para el concepto de trabajo o sistema sustentable, ya que el concepto podría variar desde estar vivo al final del día hasta, por ejemplo, tener un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada. En este sentido, el trabajo manifiesta la necesidad humana fundamental de expresión a través de la acción y, en consecuencia, de utilizar los recursos mentales y/o físicos. Así, por definición, una persona que utiliza, sus recursos mentales y/o físicos y esos recursos se transforman en el proceso de trabajo en resultados de trabajo. En este sentido, los recursos de las personas podrían crecer o experimentar una pérdida. El crecimiento de las personas y sus recursos, significa que estas están más preparadas social, psicológicamente y físicamente para los cambios o para un proceso de adaptación. De manera opuesta, el concepto de pérdida, significa que es menos propenso a cambios y/o a un proceso de adaptación.

Por otro lado el concepto de "sustentable" se refiere a la calidad de un estado o proceso que permite que se mantenga indefinidamente y para lograr esto existe un principio que implica que la capacidad del recurso debe ser, al menos, igual a la demanda del sistema. Por lo tanto una definición de trabajo y/o sistema sustentable, podría ser "que el recurso de los trabajadores no se verá afectado por una exigencia superior a sus capacidades para manejarlo, durante su vida laboral con el fin de asegurar la sustentabilidad del trabajador y sistema en su conjunto, asegurado condiciones laborales y un desempeño competitivo en una perspectiva de largo plazo".

Sin embargo, más allá de los principios comunes y del avance inicial, la principal preocupación en el debate de la sustentabilidad se ha centrado en los temas ambientales y económicos, por lo que el factor humano y el trabajo ha sido un actor secundario. Al mismo tiempo, la sustentabilidad y su importancia solo han sido reconocidas en los últimos años en el mundo de la ergonomía, lo que ha significado un bajo desarrollo de las disciplinas en conjunto.

En el año 2013, en la editorial de un número especial de Ergonomics Journal, Ergonomics and Sustainability, los editores Haslam y Waterson mencionan que los conceptos de sustentabilidad se han extendido más allá de las preocupaciones sobre el uso y la preservación de los recursos naturales y físicos del planeta, para incluir la sustentabilidad de las organizaciones y el uso sostenible de los recursos humanos. Aunque la ergonomía por su propia naturaleza, frecuentemente se preocupa por lograr resultados sostenibles, hasta hace poco, ha habido poca conexión directa con el movimiento de la sustentabilidad en sí.

En este sentido, la relación incremental ergonomía y sustentabilidad ha tenido tres puntos de inflexión principales: el primero fue la creación del Comité Técnico de Factores Humanos y Desarrollo Sostenible en 2008, establecido por la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA); el segundo fue el XVIII Congreso Trienal de la AIE, realizado en Brasil en 2012, que tuvo como tema Diseñando un Futuro Sostenible; y el tercero fueron los números especiales sobre sustentabilidad elaborados por la principal revista de ergonomía entre 2011 y 2014. Sin embargo, más allá del creciente interés en la sustentabilidad para las personas que trabajan en el campo de la ergonomía, algunos investigadores han concluido que hasta ahora, la contribución de la ergonomía a la sustentabilidad ha sido limitada, a pesar de los objetivos congruentes de sustentabilidad y ergonomía.

Zink, el 2008, a partir del modelo de Dyllick y Hockerts (2002), señala que los principios ergonómicos están más relacionados con el tema del trabajo, histórica y prácticamente hablando, en el lado “económico-social” del concepto de sustentabilidad, específicamente en el tema de socio-eficiencia ya que el vínculo entre ergonomía y sustentabilidad en el mundo empresarial se encuentra en el área relacionada con la seguridad y salud ocupacional y el diseño de sistemas de trabajo.

La sustentabilidad de los recursos humanos se basa en la viabilidad y empleabilidad duraderas que han sido elementos dominantes en los factores humanos desde entonces. La sustentabilidad social se materializa en conceptos tales como salud y seguridad ocupacional preventiva, diseño del trabajo centrado en el ser humano, empoderamiento, aprendizaje individual y colectivo, participación de los empleados o equilibrio entre el trabajo y la vida. Todos estos conceptos apuntan a preservar o construir capital humano y representan una forma consciente de tratar con los recursos humanos. El enfoque ergonómico podría ser una herramienta influyente para apoyar las estrategias comerciales y muy útiles para las organizaciones que trabajan bajo el paraguas de los principios de sustentabilidad.

Como se mencionó, la visión social de las organizaciones requiere una mirada cercana a los principios de los sistemas de trabajo para determinar si la optimización conjunta de los sistemas sociales y técnicos se realiza de manera adecuada, y el enfoque ergonómico es necesario para ayudar a la dirección de la empresa a crear una organización sustentable capaz de adaptarse a las disrupciones en el sistema causadas por factores externos e internos, ya que el enfoque ergonómico determina el equilibrio óptimo entre la capacidad de los trabajadores y las demandas del sistema.

Siguiendo las ideas anteriores, es necesario incorporar enfoques ergonómicos para encontrar las causas raíz de los problemas organizacionales que impactan en el desempeño de las personas y la sustentabilidad del sistema, porque si las organizaciones pueden asegurar condiciones de trabajo ideales para sus trabajadores también pueden garantizar el crecimiento sostenible de la organización. La organización puede beneficiarse significativamente del enfoque ergonómico, ya que existe una sinergia natural entre sustentabilidad y ergonomía, con el objetivo de comprender y optimizar los resultados de las interacciones del sistema humano.

La ergonomía puede brindar evidencia de respaldo en temas de la dimensión social interna de la sustentabilidad corporativa, identificando los factores que conducen a una visión integral del desempeño y la salud desde una perspectiva de largo plazo, que va más allá de los aspectos legales y los beneficios, no solo la dirección, sino también los trabajadores y, por tanto, la sociedad.

La principal contribución de la ergonomía a la sustentabilidad en relación al trabajo, es impulsar el desempeño de la organización. Por un lado, se buscan empresas más humanas, basadas en condiciones laborales más saludables, seguras y cómodas con el objetivo final del bienestar en el trabajo, y por otro lado, organizaciones más eficientes. Si el enfoque ergonómico se aplicara a toda la cadena de suministro, podría tener un impacto enorme en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en los países en desarrollo industrial.

La ergonomía puede aportar elementos y dar forma a transformaciones más allá de esto, dado que se cree que es aquello que mejora el desempeño de la organización y promueve el desarrollo profesional, así como la salud de los trabajadores de manera amplia y positiva (no se limita a la ausencia de enfermedad, sino en el sentido de fortalecer la salud) y el bienestar. Así, fomenta el respeto y el desarrollo de la inteligencia y la creatividad (frente al trabajo alienante) mediante la realización de un trabajo que tiene sentido y trascendencia, entendiendo la profunda importancia de las cuestiones físicas, cognitivas y organizativas, y sobre todo, la importancia del trabajo para el desarrollo de la cultura.

Finalmente la contribución de la ergonomía a la sustentabilidad en relación con el trabajo se puede resumir en dos puntos principales: el primero está relacionado con la preservación y el desarrollo del capital humano y social, y el segundo con el desarrollo de un enfoque de sistemas amplios, que incluye la creación integral de cadenas de valor.

Felipe Meyer Cohen