

## CAPÍTULO IX

# EDUCACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD PARA LOS TRABAJADORES

### Referentes teóricos

La educación de adultos trabajadores debe permitir que estos elaboren sus conocimientos y se apropien de manera ordenada y progresiva del conocimiento científico y de la realidad, para impulsar acciones hacia su transformación. Este proceso parte de la práctica, para teorizar sobre esta, vuelve a la práctica para transformarla, o dicho de otra manera: se trata de partir de lo concreto-realizar un proceso de abstracción, volver a lo concreto para transformar mediante la aplicación de un proceso participativo.

Deben aplicarse los principios de la educación de adultos y fundamentarse en el enfoque cognitivista, histórico-social y humanístico que da origen al modelo constructivista social, cuyo principal representante es Vygotsky. También se debe tener en cuenta el aprendizaje significativo propuesto por Ausubel (citado por Roza, 2002, p. 227-35) y la pedagogía liberadora de Freire (1970, p. 23-36).

Vygotsky planteó inicialmente el enfoque histórico-cultural que dio origen al modelo constructivista social. Este autor considera que el aprendizaje es determinado por el contexto social en el que viven las personas; se parte del hecho de que el conocimiento se va construyendo por medio de operaciones y habilidades cognoscitivas producto de la interacción social. Se llega a construir conocimiento y cultura, cuando es posible la interacción del medio social que rodea al individuo con las condiciones intrapersonales.

Para esta interacción se necesita de un receptor, un estímulo y un mediador, que exista aprendizaje vital en el receptor y se cree una actitud y buena disposición para que valore el beneficio del estímulo. Es importante resaltar que la persona no debe adaptarse de forma espontánea a las condiciones del medio, sino que debe modificarlas, situación que constituye

un objetivo fundamental del proceso de aprendizaje. Al aplicar el modelo de Vygotsky en la educación en salud, la función del orientador debe ser activa, mientras que los participantes en el proceso responden a medida que van recibiendo estímulos que les permiten construir conocimiento y transformar el entorno.

El pensamiento de Vygotsky (citado por Rozo, 2002), que es el eje teórico del proceso educativo, propone educar en pro de la calidad, mediante la concientización de las personas en torno de su realidad representada en el medio en que se desenvuelven, y la potenciación de todos los aspectos que poseen de una manera integral: sociales, ambientales, cognoscitivos, emocionales, así como las habilidades y la apariencia personal, para lograr nuevos comportamientos y actitudes, producto de la readecuación de las estructuras mentales (Rozo, 2002 p. 227-235).

Ausubel (1960, p. 267. 272) expuso la importancia del *aprendizaje significativo* dentro del modelo constructivista. Este autor considera que el aprendizaje se da por descubrimiento, a medida que los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del aprendiente. Esto se logra cuando los nuevos conocimientos se articulan con los adquiridos anteriormente y se establecen nuevas estructuras conceptuales.

Las ventajas de este aprendizaje son una retención más duradera de la información y adquisición fácil de nuevos conocimientos que se entrelazan con los adquiridos anteriormente, en forma significativa. Este es un proceso activo que depende de la asimilación de los conocimientos por los participantes en el proceso educativo. Para lograr el aprendizaje se requiere significatividad lógica y psicológica del material y actitud favorable del participante. A través del aprendizaje significativo se pueden aprender representaciones, conceptos y proposiciones.

También es importante destacar la pedagogía liberadora de Paulo Freire, educador brasilero que se ocupó de alfabetizar a trabajadores que no podían construir un mundo de signos escritos y abrirse al mundo del conocimiento y la conciencia. Freire consideró que el conocimiento no se transmite, se “está construyendo”; el acto educativo no consiste en una transmisión de conocimientos. Esta nueva pedagogía propone una nueva forma de aprender para transformarse en un hombre libre y humanizado (1970, p. 23-36).

Freire propone la “educación problematizadora”, que da existencia a una comunicación de ida y vuelta, y elimina la contradicción entre educadores y educandos. Ambos se educan entre sí durante el diálogo que se da en el proceso. Esta propuesta apunta hacia la liberación y la independencia, destruye la pasividad del educando y lo incita a la búsqueda de la transformación de la realidad. La metodología surge de la práctica social, para reflexionar sobre esta y transformarla (1970, p. 23-36).

La educación de adultos para los trabajadores debe basarse en los siguientes principios:

- Concebirse en función de los participantes, mediante el aprovechamiento de sus diversas experiencias y la asignación de la más alta prioridad a los grupos menos favorecidos.
- Confiar en las posibilidades y voluntad de todo ser humano, tanto en el desarrollo personal como en relación con su vida social.
- Despertar el interés en la lectura y fomentar las aspiraciones culturales.
- Fomentar el interés del adulto en su formación recurriendo a su experiencia, reforzando su confianza en sí mismo y facilitando su participación activa en todo el proceso.

Es necesario tener en cuenta estos principios si se desea lograr el objetivo de la educación, que es el desarrollo del proyecto de vida de una manera autónoma y no reducida simplemente a un instrumento para perpetuar las relaciones sociales de producción y de poder existentes en la sociedad y mantener la fuerza productiva de los trabajadores, pues esto les impide la autorreflexión para apropiarse de los conocimientos teórico-prácticos y construir procesos educativos que impliquen transformaciones reales en la práctica, en pro del mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida (Guerrero, 2003).

Para lograr el propósito expuesto se deben desarrollar procesos educativos dirigidos a los trabajadores, en los que se apliquen los principios del modelo pedagógico constructivista, participativo, la educación para la salud y la educación de adultos. De esta manera, los procesos educativos para el logro de la promoción de la salud y la seguridad laboral van a repercutir de manera favorable en los trabajadores como personas, ciudadanos y trabajadores, que hacen parte de una sociedad, una familia y una organización.

Estos procesos educativos serán efectivos en la medida en que los responsables de su ejecución conozcan las condiciones concretas de cada organización en lo referente al grado de desarrollo social, económico, tecnológico y técnico, con las características de las formas productivas y las condiciones de los trabajadores: situación de salud, nivel educativo, cultura, costumbres y antecedentes laborales.

Con el conocimiento de la organización y de los trabajadores, se plantean procesos educativos que “deben ser de utilidad práctica para satisfacer las necesidades inmediatas, pero también lo bastante dinámicos para responder a las necesidades que posteriormente puedan surgir” (Lowe, 1978) y considerar los aspectos que interesan a organizaciones, trabajadores, empleadores, a los servicios de salud y a la comunidad en general.

Para transformar la educación en salud y seguridad para los trabajadores, de un modelo instrumental reducido al aprendizaje de técnicas que agilicen los procesos productivos por procesos significativos, que ayuden a la mejora de los trabajadores y las organizaciones, se debe iniciar con la sensibilización de las autoridades en las instituciones encargadas de la salud en el país, directivos de las empresas responsables de la administración de los riesgos

laborales, gerentes, encargados de los programas de seguridad y salud en el trabajo, trabajadores, planificadores educativos y supervisores, acerca de la importancia, las modalidades y principios que se deben aplicar en los procesos educativos.

Durante la estadía de los trabajadores en su vida laboral, existen varios niveles de acción: el primero se ubica en los procesos de inducción; es decir, en el momento en que el trabajador se incorpora al trabajo, se le informa sobre las condiciones en las cuales va a trabajar y se le explican los mecanismos de que dispone la organización para cuidar de su salud. El segundo considera todas las circunstancias cotidianas que rodean al trabajador en la realización de la tarea y que deben ser observadas y controladas en forma cautelosa para evitar accidentes y enfermedades laborales. El tercer nivel se refiere a las condiciones de trabajo, entendidas estas como el conjunto de circunstancias que rodean el micro y el macroentorno de los trabajadores (Lowe, 1978).

Finalmente, quienes ejercen como encargo social el cuidado de la salud de los trabajadores deben abogar por una educación formativa en la que los trabajadores sean el sujeto activo de su propia educación, una educación participativa, ligada al mundo del trabajo y de la vida, que forme seres humanos integrales, que devuelva los valores morales y estéticos, que permita adquirir competencias para encaminar la vida con un sentido social, solidario; en síntesis, una educación que promueva la reflexión, la actitud crítica, autocrítica y liberadora (Gómez, 2004, p. 53).

La Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (European Network for Workplace Health Promotion) (2010) considera la educación como un proceso transformador que promueve la adquisición de conocimientos, el cambio de actitudes y la generación de prácticas saludables, que incluya la formación y capacitación para la salud y seguridad en el trabajo, de acuerdo con las necesidades de los individuos y la organización. Estos procesos educativos deben adaptarse a las nuevas formas de inserción laboral: temporal, trabajador en misión, orden de prestación de servicios, a labor, a destajo, teletrabajo y tercerización de servicios, donde el escenario de trabajo puede ser la fábrica, la organización pública o privada, el hogar, la calle, los parques, las aceras, los semáforos, las fincas y los medios de transporte.

#### Proceso educativo en salud para los trabajadores

Es el conjunto de actividades que deben ponerse en práctica para operativizar las acciones educativas dentro de un cronograma a corto, medio y largo plazo. Para su desarrollo deben tenerse en cuenta aspectos logísticos, recursos humanos, infraestructura, equipos y facilidad para la utilización o elaboración de materiales didácticos.

Su objetivo es permitir que los participantes se apropien de conocimientos, actitudes y habilidades que se reflejen en competencias analíticas y propositivas, para aplicarlas mediante la adopción de comportamientos saludables dentro y fuera de los lugares de trabajo.

## Fundamentación teórica

Mediante la aplicación de los enfoques cognitivo e histórico-cultural liderados por Piaget y Vygotsky respectivamente, aplicados en el modelo denominado constructivismo social, cuyo punto de inicio es el *aprendizaje significativo* liderado por Ausubel y la aplicación de la corriente educativa denominada *pedagogía liberadora* propuesta por Freire (citado por Guerrero, 2003), se establece que los procesos educativos dirigidos a los adultos, en este caso los trabajadores, deben apoyarse en las estructuras mentales previas, debido a que el aprendizaje se realiza mediante la inserción de los nuevos conocimientos en las estructuras mentales que poseen, y que además debe tenerse en cuenta, que ellos aprenden aquello que les resulta interesante y que da respuesta a sus necesidades en un contexto liberador que permite la transformación.

Estos procesos educativos deben estimular el saber (lo conceptual), el saber hacer (lo procedimental) y el saber ser (actitudinal) abordando al ser humano desde lo físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico (Lowe, 1978), para lograr el desarrollo humano desde lo individual en una sociedad democrática, que permita a los trabajadores cumplir en forma reflexiva sus funciones, ser propositivos y críticos, proponer y hacer cumplir las recomendaciones para buscar el bienestar real.

## Diseño metodológico

1. Inserción en la organización. Durante este paso, se conoce el clima organizacional, que es el ambiente laboral que perciben los trabajadores de acuerdo con las tareas que realizan, el proceso productivo, el flujo de producción, la dinámica entre los trabajadores y sus jefes y los factores de riesgo y los riesgos. Las personas tienen percepciones sobre las condiciones en las que interactúan en el sistema social, las aceptan o comparten e identifican produciendo imágenes positivas o negativas (Betancourt, 1995, p. 181-186). Este paso permite tener un acercamiento a las necesidades educativas de los trabajadores.

De manera operativa, este paso se realiza mediante la coordinación de la administradora de riesgos laborales (ARL) con la gerencia de la organización, a fin de que la persona encargada del proceso educativo conozca la organización: razón social, proceso productivo, flujo de producción, planta física y trabajadores.

2. Reunión del delegado de la ARL con el representante legal de la organización y el responsable de salud ocupacional. Para identificar necesidades susceptibles de ser resueltas mediante el proceso educativo, se sugiere utilizar entrevistas semiestructuradas.

3. Reunión delegado de la ARL con los trabajadores. Se efectúa para identificar las necesidades de capacitación y las estrategias que se podrían utilizar. Para el cumplimiento de este aspecto se sugiere utilizar la metodología de grupo focal, este método permite

discutir y elaborar desde las experiencias individuales una propuesta grupal para desarrollar el proceso educativo.

4. Identificación de necesidades en forma conjunta entre ARL, organizaciones y trabajadores. Se analiza la situación con el objeto de privilegiar las necesidades y seleccionar las susceptibles de ser resueltas mediante los procesos educativos en salud y seguridad a corto y medio plazo.

5. Identificación de los recursos. Se identifican los recursos que se disponen de manera real y exhaustiva, incluye la identificación de líderes naturales, talento humano de la organización y de la ARL que se comprometen con el proyecto, recursos materiales, centros de reunión, recursos financieros para el apoyo logístico y los gastos de bienestar de los participantes. Igualmente se avalúan los elementos favorables y obstáculos que puedan afectar el desarrollo del proceso.

Para identificar los comportamientos que se van a intervenir en los trabajadores, deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos: *predisponentes*, en los que se incluye la motivación para lograr los comportamientos propuestos, la información de la que disponen los trabajadores, sus actitudes, valores y creencias; los *facilitadores*, que corresponden a los que los trabajadores tienen para lograr la conducta, una vez motivados para hacerlo, e incidir en el entorno, lo cual se traduce en las habilidades de los trabajadores y en la existencia y accesibilidad de instrumentos para lograrlo, y los *reforzantes*, que se van a utilizar después de que el grupo demuestre el logro de comportamientos saludables, mediante estímulos. Dentro de estos se incluyen las respuestas de los agentes claves: pareja, familia, compañeros de trabajo, los beneficios físicos (placer, comodidad, seguridad, disminución de ausentismo laboral, de accidentalidad) y recompensas tangibles como beneficios económicos, que se pueden obtener de la gerencia de la organización.

#### Planeación del proyecto educativo

Teniendo en cuenta:

1. Caracterización sociodemográfica de los participantes: edades, géneros, nivel de escolaridad, estado civil, composición familiar, valores, costumbres.

2. Planeación de los objetivos que se espera puedan alcanzar los participantes: estos deben ser de tres tipos: cognoscitivos, afectivos y psicomotores. Los primeros describen los conocimientos por adquirir, los segundos, los comportamientos y los terceros se refieren a la aplicación de los conocimientos y los comportamientos.

3. Elaboración del cronograma y determinación de las fechas de realización de las sesiones educativas y duración de estas: deben tenerse en cuenta los periodos

vacacionales y las fechas especiales. Dado que la planeación se efectúa de manera semestral o anual y que desde la elaboración del proyecto hasta su ejecución hay un periodo más o menos largo, conviene que el cronograma sea flexible y se mantenga y realice el número de sesiones educativas (Freire, 1994, p. 76).

4. Diseño de las sesiones educativas de tal manera que permitan alcanzar los objetivos propuestos: en este paso se elaborará cada una de las sesiones educativas bajo la modalidad de taller, las cuales incluirán: título de cada uno, participantes y orientador, fecha y hora, objetivos, teniendo en cuenta que son los que van a lograr los participantes, recursos didácticos, equipos y ayudas didácticas. Se deben tener en cuenta los componentes de cada sesión: introducción, desarrollo y conclusiones.

5. Evaluación: en esta se consignan las sugerencias que dan los participantes.

6. La metodología por utilizar: esta puede ser inductiva, deductiva y siempre participativa; los trabajadores deben ser los actores fundamentales del proceso educativo, y los acompañantes, los orientadores o tutores.

7. Estrategia metodológica: en la educación de adultos la estrategia privilegiada es el taller, considerando que en esta se aprende haciendo, reflexionado y construyendo conocimientos que deben trascender la parte aplicativa mediante la apropiación de comportamientos saludables. Se privilegiará la metodología del taller dialógico, la cual se combinará con conferencias introductorias muy breves, trabajos de grupo y participación constante del auditorio (Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, 2010, p. 6).

El taller educativo es una reunión de trabajo o grupo de personas en pequeños grupos o equipos con la finalidad de hacer aprendizajes prácticos según el objetivo principal. En este se producen ideas y materiales que no se reciben del exterior. También se concibe como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la práctica para impulsar el proceso de aprendizaje mediante una comunicación constante con la realidad social y como un equipo de trabajo en el cual se realiza un diálogo de saberes para que cada miembro haga sus aportes específicos.

Permite formar, desarrollar y perfeccionar hábitos y habilidades que le facilitan al trabajador aplicar el conocimiento y cambiarse a sí mismo. En síntesis, conjuga un momento tiempo-espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización, una síntesis del pensar, el sentir y el hacer; es el lugar para participar y aprender, para vincularse, comunicarse y por ende producir socialmente hechos y conocimientos (Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, 2010, p. 6).

Tiene las siguientes características: los conocimientos se construyen a partir de una realidad concreta para transferirlos a otra para transformarla, se integra la teoría con la práctica.

Para llevarlo a cabo se requieren las siguientes condiciones: el orientador dirige a los participantes, pero, al mismo tiempo, adquiere junto a ellos experiencias de las realidades concretas en las que se desarrollan los talleres; en el trabajo de campo debe prestar su aporte profesional en las tareas específicas que se efectúen.

Finalmente se deben establecer las ayudas audiovisuales (instrumentos y equipos) y el material didáctico que se vaya a utilizar: folletos, cartillas, películas, carteles, plegables y periódicos.

8. Puesta en común del proyecto con la organización y los trabajadores: para retomar las sugerencias realizadas por los trabajadores, se consolidarán en formatos prediseñados y se tomará nota de las ideas planteadas en forma verbal. Esta fase se formaliza mediante un acta de compromiso entre los responsables del proceso educativo (administrativos, ARL y trabajadores).

#### Desarrollo del proyecto educativo

Se desarrollarán las sesiones educativas planeadas, cada una de ellas finalizará con una evaluación y las sugerencias recibidas se tendrán en cuenta en la ejecución de las sesiones siguientes. Para evaluar es necesario establecer indicadores de cobertura, utilizar test de conocimientos previos y posteriores a las sesiones educativas y test de actitudes y guías de observación que lleven a valorar la aplicación de los conocimientos y las actitudes en la cotidianidad laboral.

#### Evaluación del proyecto

Esta fase acompaña el desarrollo de todo el proceso educativo. Conviene implementarla desde la planeación, y los resultados se aplicarán en el mejoramiento del proceso. Se realiza teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Confrontación de lo planeado con lo realizado.
- Confrontación de los objetivos con los resultados.
- Utilidad de las modificaciones efectuadas.
- Manejo de los obstáculos presentados.
- Elementos favorecedores con los que no se había contado.
- Equipo de trabajo: reuniones celebradas, contenido de las mismas, sistema de registro, papel de cada miembro del equipo y satisfacción lograda por cada uno de ellos (Maya, 2007, p. 15-20).



- Análisis de sugerencias: al finalizar cada una de las sesiones, se deben recoger las sugerencias de los participantes con el fin de implementarlas en las sesiones siguientes.
- Reporte de la implementación de las sugerencias: se demuestra la metodología seguida para poner en práctica las recomendaciones dadas por los participantes.
- Conclusiones: se demuestra en forma escrita el logro de los objetivos propuestos al iniciar el desarrollo del proyecto educativo.
- Actividades de monitoreo de la aplicación del proceso educativo en salud y seguridad en la ejecución de las funciones que deben asumir los trabajadores.
- Nuevas sugerencias y retroalimentación del proceso educativo. Los trabajadores, una vez finalizado el proceso, durante una reunión manifestarán los aspectos positivos y los aspectos por mejorar, los que se tendrán en cuenta en la planeación del nuevo proceso educativo.

#### Elaboración del informe final

El informe final lo elabora la ARL y se presenta a las directivas de la organización y a los trabajadores. Los aspectos centrales deben girar en torno a los logros, dificultades y forma de superarlas, aciertos, desaciertos, conclusiones y recomendaciones.

Tabla 17. Síntesis de la propuesta para el desarrollo del proceso educativo en salud y seguridad

FASE	RESPONSABLES	PRODUCTOS
Planteamiento organizacional	Representante legal de la organización ARL	Conocimiento integral de la organización y de los trabajadores
Reunión del delegado de la ARL con el representante legal y el responsable de salud y seguridad laboral	ARL Organización	Necesidades educativas desde la perspectiva de la organización
Reunión del delegado de la ARL con los trabajadores	ARL	Necesidades educativas desde la perspectiva de los trabajadores
Análisis de las necesidades, selección y priorización de las susceptibles de intervenir con el proceso educativo	ARL	Necesidades por intervenir mediante procesos educativos
Identificación de recursos reales: humanos, materiales y financieros	ARL Organización Trabajadores	Recursos humanos, materiales y financieros disponibles para el desarrollo del proyecto
Planeación del proyecto educativo teniendo en cuenta: -Caracterización sociodemográfica de los participantes -Objetivos -Cronograma -Sesiones educativas -Evaluación -Metodología -Ayudas audiovisuales -Material didáctico	ARL	Proyecto educativo
Puesta en común del proyecto con la organización y los trabajadores	ARL Organización Trabajadores	Sugerencias al proyecto diseñado
Desarrollo del proyecto educativo	ARL Organización Trabajadores	Logro de los objetivos del proyecto
Evaluación del proceso educativo	ARL Organización Trabajadores	Retroalimentación del proceso
Elaboración del informe final Logros Dificultades Aciertos Conclusiones Recomendaciones	ARL	-Documento que demuestre la realización del proyecto educativo