

**LA SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN COMO VALORES DE VIDA: UNA
PROPUESTA EDUCATIVA PARA FORTALECER LA CULTURA EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EL SECTOR INDUSTRIAL DE
MANIZALES**

PAULA ANDREA CORREA TANGARIFE

**CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN NIÑEZ Y JUVENTUD
CINDE - UNIVERSIDAD DE MANIZALES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO
MANIZALES
2012**

**LA SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN COMO VALORES DE VIDA: UNA
PROPUESTA EDUCATIVA PARA FORTALECER LA CULTURA EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EL SECTOR INDUSTRIAL DE
MANIZALES**

PAULA ANDREA CORREA TANGARIFE

Trabajo de grado como requisito para optar al título de
Magíster en Educación y Desarrollo Humano

Director de Tesis

Mg. CARLOS FERNANDO VÉLEZ GUTIÉRREZ

**CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN NIÑEZ Y JUVENTUD
CINDE - UNIVERSIDAD DE MANIZALES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO
MANIZALES
2012**

Nota de aceptación

Presidente

Jurado

Manizales, Enero de 2012

CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS EN NIÑEZ Y JUVENTUD
UNIVERSIDAD DE MANIZALES - CINDE
MAESTRIA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

R A E

TITULO DE LA INVESTIGACION: LA SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN COMO VALORES DE VIDA: UNA PROPUESTA EDUCATIVA PARA FORTALECER LA CULTURA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EL SECTOR INDUSTRIAL DE MANIZALES.

1. **AUTORA:** PAULA ANDREA CORREA TANGARIFE.

2. **AREA PROBLEMÁTICA:**

Los procesos de industrialización han llevado a que las empresas sean más competitivas dentro de los mercados, obligándolas a ser más productivas y exigentes y, por tanto, a reducir el tiempo destinado a los procesos de inducción y entrenamiento laboral. Estos procesos han generado jornadas extra laborales, a pesar de la fatiga y el cansancio de los operarios que conllevan a bajos niveles concentración y atención. Como resultado, muchas empresas han propiciado el aprendizaje de comportamientos inseguros dentro de su propio entorno laboral, los cuales han sido aceptados y asumidos como parte normal de la rutina de trabajo.

La autoridad reconoce su existencia, sin embargo su abordaje frente al mejoramiento de las condiciones no es directo. Es así que en Colombia han aumentado las patologías relacionadas con el ejercicio repetitivo de labores diarias. El número de diagnósticos de enfermedades profesionales se incrementó en el Sistema General de Riesgos Profesionales en 111% entre los años 2002 y el 2005. La tasa de enfermedades profesionales se incrementó en 77%, al pasar de 22 a 39 eventos por cada 100.000

trabajadores. (Ministerio de Protección Social, 2007). Al respecto, la OIT (2010) ha manifestado preocupación y la importancia de desarrollar una cultura de seguridad preventiva en todo el mundo. Los datos anuales revelados por esta organización sobre las consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales son impactantes: una pérdida de más de 2 millones de vidas que va en aumento debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo; 1.7 millones de muertes relacionadas con el trabajo que superan los accidentes mortales; 268 millones de accidentes no mortales que causan ausencias laborales de al menos tres días, y 160 millones de nuevos casos de enfermedades profesionales. Como resultado, los accidentes y las enfermedades profesionales son responsables de que alrededor del 4% del PIB mundial se pierda por concepto de pago de compensaciones y ausencias laborales.

Lo anterior indica que los procesos de formación en prevención de riesgos en la industria no han gozado de la importancia suficiente, pues aún falta definir elementos educativos para fortalecer la cultura en prevención y seguridad, debido a que no se tienen metodologías específicas para orientar estos procesos y en ocasiones se realiza de manera informal. Contradictoriamente, los tiempos para los procesos formativos son limitados porque son vistos como un tiempo improductivo para las empresas. Además, en lugar de estimular el comportamiento positivo o intervenir el comportamiento inseguro o subestandar, a partir de estrategias de retroalimentación positiva hacia el sujeto, las empresas y los líderes de procesos han subestimado el beneficio de la seguridad y prevención, tanto para la persona como para la producción de la empresa. Por lo tanto, muchos trabajadores no asumen posturas preventivas, a pesar de las indicaciones para prevenir los accidentes o enfermedades relacionadas con su trabajo.

Por lo tanto, el proyecto de investigación buscó responder a la siguiente pregunta investigativa: ¿Cuáles son las concepciones en seguridad y prevención de los trabajadores, que inciden en el fortalecimiento de una cultura en seguridad y prevención de riesgos laborales del sector industrial? y a partir de la comprensión del fenómeno, proponer algunos elementos educativos que permitieran mejorar los

procesos educativos en las empresas, con el propósito de apoyar la construcción de una cultura de prevención y seguridad en las organizaciones.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:

3.1 OBJETIVO GENERAL

Describir las concepciones que inciden en el fortalecimiento de la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales, como fundamento para la elaboración de una propuesta educativa de intervención.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comprender los factores que intervienen en el fomento de la cultura en seguridad y prevención de riesgos laborales en el sector industrial.
- Proponer elementos educativos que guíen el diseño y el desarrollo de estrategias educativas para fomentar una cultura en prevención y seguridad en las empresas del sector industrial.

4. ESTRUCTURA DEL MARCO TEORICO E INVESTIGATIVO:

Las investigaciones que se describen en el proyecto de investigación resaltan diversos factores de la prevención de riesgos especialmente relacionados con el comportamiento y conducta del ser humano ante situaciones concretas. Se mencionan varios estudios que sustentan la importancia de analizar el comportamiento humano en las empresas para la prevención de riesgos laborales. El recorrido realizado nos remite al punto crucial del proceso conductual del ser humano y los factores que intervienen en la prevención de los riesgos laborales.

Los temas principales desarrollados en el marco investigativo fueron: sobre el papel del recurso humano en la prevención de riesgos, sobre la percepción del riesgo en la prevención del mismo, sobre el impacto de la educación y los procesos de formación en la prevención de riesgos, sobre la influencia de los factores de personalidad en la prevención de riesgos laborales, sobre las políticas de seguridad en la prevención de riesgos.

En el contexto teórico se consideraron tres núcleos temáticos: el primero está relacionado con la prevención de riesgos, gestión del riesgo ocupacional y causalidad de los accidentes de trabajo; el segundo núcleo está centrado en el comportamiento humano; el tercer núcleo describe los procesos educativos primordiales en los procesos formativos y culturales en las empresas. Cada uno de estos temas aportó elementos para comprender el problema investigativo.

Los temas principales para la construcción del contexto teórico fueron: acerca de la prevención de riesgos laborales, gestión del riesgo ocupacional, relación de las causas del accidente de trabajo con los comportamientos de los trabajadores, la accidentalidad en Colombia, el comportamiento humano y su influencia en la prevención laboral, el comportamiento en el contexto personal, el comportamiento en el contexto social, el comportamiento en el contexto empresarial, el papel de la autoestima en la cultura de la prevención de riesgos, cultura preventiva y de seguridad, impacto de los procesos de formación en la promoción, prevención y autocuidado laboral, el lenguaje en los procesos de formación en la cultura en prevención de riesgos laborales, la lúdica en los procesos de aprendizaje, nuevas tecnologías de la información y procesos de comunicación en la formación empresarial, trabajo en equipo y comunicación, el aprendizaje significativo y los procesos de formación empresariales, importancia de la conciencia crítica en los procesos de formación en seguridad y prevención de riesgos laborales.

5. IMPACTO ESPERADO:

Con el presente proyecto investigativo se pretendió realizar una reflexión sobre las concepciones que los trabajadores del sector industrial de Manizales a cerca de la seguridad y prevención, con el objetivo de identificar los elementos a tener en cuenta en los procesos educativos empresariales y generar una cultura en prevención de riesgos laborales.

Brindar elementos educativos que permitan ver la formación como un generador de una conciencia crítica y cambio de comportamiento seguro en los trabajadores y así lograr en las personas aumento en el nivel de conciencia frente a la seguridad y disminuir la accidentalidad en las empresas.

Posicionar el trabajo lúdico como aspecto fundamental en la generación de conciencia crítica en los trabajadores a partir de los diferentes procesos de formación que fortalezcan la cultura de seguridad y prevención de riesgos laborales.

6. DESCRIPCION DEL DISEÑO DE LA INVESTIGACION:

El proyecto de investigación se realizó con un enfoque *cualitativo-hermenéutico* cuya finalidad primordial fue la descripción y la comprensión de las experiencias de un grupo de sujetos en un tiempo específico. Así, el método permitió indagar desde el mismo sujeto sus concepciones alrededor de la prevención de riesgos en el contexto laboral.

El criterio para seleccionar este método está basado en el principio de la fenomenología interpretativa como método de investigación basado en la filosofía de Heidegger cuyo objetivo es comprender las habilidades, las prácticas y las experiencias cotidianas; así mismo busca articular las similitudes y diferencias en los significados, concepciones, compromisos, prácticas, habilidades y experiencias de los seres humanos (Castillo,2000).

La fenomenología, según Morse (2003), se deriva de la palabra griega “*fenomenon*”, que significa “*mostrarse a sí mismo, poner a la luz o manifestar algo que puede volverse visible en sí mismo*”. De esta forma, la naturaleza de la palabra fenomenología nos remite a desentrañar y sacar a la luz aspectos escondidos del ser humano y que no son fácilmente perceptibles.

En los estudios fenomenológicos es importante tener en cuenta que las concepciones y los significados se capturan a partir del *lenguaje* como elemento fundamental para la comprensión del fenómeno. Así, el conocimiento y la comprensión del mundo, pueden ser concebidos de diferentes formas dependiendo del lenguaje usado. Es por eso que Castillo (2000) aduce que el lenguaje sirve para representarse a sí mismo, al mundo y a la vida misma.

A continuación, se describen algunos supuestos filosóficos que soportaron el proyecto de investigación, siguiendo a Castillo (2000), desde la comprensión de los fenómenos frente a la realidad investigativa.

Los seres humanos tienen mundo: Este concepto relaciona el mundo con el espacio, las personas y su entorno, los compromisos y los quehaceres que se van adquiriendo en la vida dependiendo de la cultura.

La persona como ser para quien las cosas tienen significado: El sujeto da significado a las situaciones del mundo cuando adquieren un valor, de acuerdo con sus vivencias y la forma como asumen su vida diaria; así, al volver conscientes sus problemas, pueden cambiar sus roles dentro de su mundo de acuerdo con sus necesidades puntuales.

La significancia o significado de las cosas se basa en las distinciones cualitativas reconocidas por la persona en su vida diaria: Estas distinciones cualitativas son moldeadas por la cultura y el lenguaje. Las motivaciones internas y externas del

sujeto son fundamentales en el proceso de valoración de los significados, teniendo en cuenta el contexto al cual pertenece.

La persona es un ser auto interpretativo: El ser humano es auto interpretativo, con procesos de reflexión, análisis, construcción de significados y sentidos; le da importancia a lo que le interesa y le importa.

La persona como corporalidad: Esta relación resalta la importancia de las vivencias del sujeto, denominada también *inteligencia corporal*.

De acuerdo con lo anterior, la comprensión del fenómeno particular de este estudio se fundamentó primordialmente en las experiencias vividas en situaciones de peligro de los sujetos objeto de estudio dentro de su vida laboral y en sus reflexiones y concepciones sobre salud, seguridad, prevención, causas de accidentalidad laboral, entre otras categorías relacionadas con el tema investigativo.

7. CATEGORIAS DE ANALISIS O VARIABLES:

Las categorías analíticas que emergieron en el estudio investigativo se encuentran relacionadas en las diferentes concepciones sobre salud, accidentalidad, sobre el riesgo, la prevención y trabajo en equipo, aprendizajes y experiencias vividas. Los principales hallazgos se definieron teniendo en cuenta las concepciones de salud necesarias para preservar la salud y fortalecer el concepto de la prevención, las concepciones sobre los riesgos en los puestos de trabajo, los factores intervinientes en la accidentalidad laboral en el sector industrial, las concepciones sobre la prevención como valor de vida, el papel del lenguaje en los procesos de prevención de riesgos laborales según los

8. TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION:

Para este estudio se emplearon dos técnicas de recolección de la información: La primera taller “Seguridad basada en valores” con base en un *taller de seguridad basada en valores* diseñado por ARP Sura Arango (2002) con los siguientes objetivos:

- Identificar los conceptos de seguridad prevalecientes en las personas.
- Reconocer las situaciones en las cuales espontáneamente las personas sienten necesidad de actuar seguras.
- Analizar las bases motivacionales de la seguridad como valor .
- Comparar las diferentes concepciones de los participantes sobre la seguridad.

A continuación se nombran los criterios que se tuvieron en cuenta en el taller “Seguridad basada en valores” (Arango, 2002):

a) “Se les indicó a los trabajadores, formar grupos de 5 personas para iniciar la actividad de aplicación del taller”.

b) Antes de entregar el cuestionario a los participantes, se les explicó previamente que no deben pensar demasiado las respuestas, sino que escribieran de manera espontánea lo primero que se les ocurría. Esto fue esencial debido a que el cuestionario mide modelos mentales que permanentemente están orientando las acciones de las personas y que muchas veces están en contravía del conocimiento intelectual que poseen.

c) Se les entregó el cuestionario “concepciones de la seguridad” a los diferentes grupos. Este fue un cuestionario abierto, que incluía las siguientes preguntas:

- ¿Qué es para Usted Salud?
- ¿Qué es para Usted seguridad?

- ¿Cuál es la importancia de tener buena salud?
- ¿Qué es trabajo en equipo?
- ¿Cuáles son los riesgos en mi puesto de trabajo?
- ¿Cuáles son las causas de los accidentes de trabajo?
- ¿Cómo creen Ustedes que pueden participar en el control de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales?
- Escriba tres refranes relacionados con la seguridad.

d) Se recogen todos los cuestionarios y posteriormente se realizaba una socialización relacionando con las visiones de seguridad definidas por Arango (2004).

e) Posteriormente se realizó la sistematización de la información para su posterior análisis.

La segunda técnica utilizada fue la entrevista a profundidad realizada a 6 trabajadores con el fin de indagar las concepciones de los trabajadores acerca de la seguridad y prevención. Se trata de una entrevista fenomenológica con base en preguntas abiertas, no predeterminadas, dando lugar a conversaciones no estructuradas que estimulan a los entrevistados a compartir sus historias de vida de una manera natural y espontánea. (Anexo 1: Guía de entrevista a profundidad).

La investigación fenomenológica toma en cuenta la participación del ser humano en una situación concreta, usa descripciones escritas y orales presentadas por los sujetos, a través de las descripciones, también se descubre la naturaleza del fenómeno y el significado de la experiencia vivida para el sujeto.

9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ANALISIS:

El procedimiento utilizado en la recolección, organización y la preparación de los datos para el análisis de los resultados fue el propuesto por Hernández (2006), quien propone 8 pasos a tener en cuenta. A continuación se demuestra el procedimiento en una gráfica:

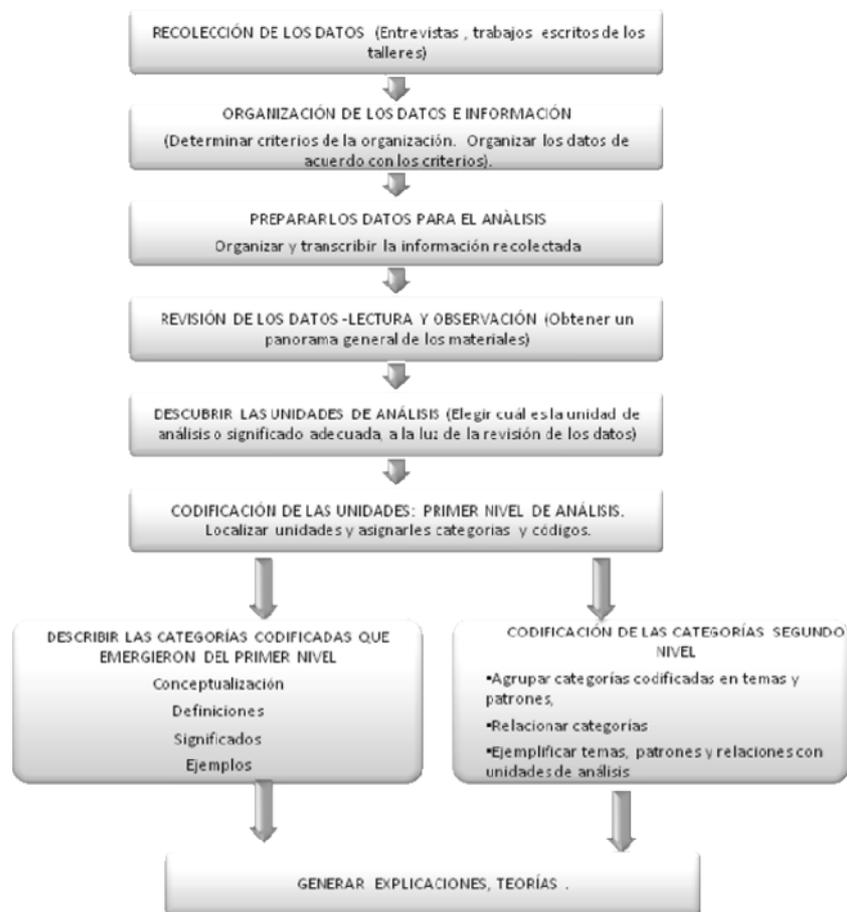


Gráfico 3. Proceso de análisis fundamentado en los datos cualitativos. Tomada de Hernández (2006, p. 630).

10. BIBLIOGRAFIA UTILIZADA:

LIBROS

Arango, M. E. (2002). Seguridad Basada en Valores. Departamento de Capacitación ARP Sura. Medellín. Administradora de Riesgos Profesionales ARP Sura.

Ausubel, D.; Novak, J. y Hanesian, H. (1983). Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo. 2 ed. México: Trillas.

- Barahona, J. F. y Cia. (2005). La gestión del talento humano en las pymes del sector manufacturero de Manizales frente a la formación para el trabajo. Maestría en gerencia del talento humano Facultad de Psicología Universidad de Manizales, noviembre de 2005.
- Berger, P. y Luckmann, T. (2001). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.
- _____. (1968). La construcción social de la realidad. Amorrortu, Buenos Aires, 1968. Capítulo I. Módulo: Aproximaciones teóricas, nociones de prácticas y representaciones. Sesión 1, Lectura N° 2.
- Betancurt G., F. y Arango A., M. E. (2004). Motivación para la autogestión. Departamento de Capacitación ARP Sura. Medellín. Administradora de Riesgos Profesionales ARP Sura.
- Canney, P. y Betancur, F. (2007). Investigación y análisis del accidente e incidente de trabajo. Versión 2. División de Capacitación ARP Sura.
- Cárdenas, E. y García, A. B. (1998). Influencia de los factores de personalidad de los accidentes de trabajo, de sujetos repetidores y no repetidores de accidentes en empresas metalmecánicas de Manizales. Evelio Cárdenas Narvárez y Ana Beatriz García Botero. Tesis de pregrado. Universidad Manizales.
- Castaño, C. M. (2009). Implementación de un modelo psicoterapéutico desde la psicología profunda en los operarios reincidentes en la accidentalidad laboral en empresas metalmecánicas adscritas a la ARP Sura en Manizales. ARP SURA. Manizales.
- Castoriadis, C. (2004). Sujeto y verdad en el mundo histórico-social. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Covarrubias, F. (1995). *Las herramientas de la razón*. México: SEP-UPN.

_____. (2001). *La otredad del yo*. Oaxaca: Colegio de Investigadores en Educación de Oaxaca.

Davis, K. y Newstrom, J. W. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. 1ª. Ed. México: Mc Graw Hill.

Díaz Barriga, F. y Hernández Rojas, G. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw Hill.

Dolores, M. S. y Cia. (2006). *Elementos claves de la perspectiva psicosocial de la promoción de la salud en el lugar de trabajo*.

Facione, P. A. (2007). *Pensamiento Crítico: ¿Qué es y por qué es importante?* <http://www.eduteka.org/PensamientoCriticoFacione.php>

Freire, P. (1967). *La educación como práctica de la libertad*. Madrid: Siglo XXI, 1989, ed. orig. en portugués de 1967. (trad. francesa de 1974, Paris: Les Éditions du Cerf).

Goffman, E. (1993). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Editorial Buenos Aires: Amorrortu.

Hallidya, M. (2001). *El lenguaje como semiótica Social. La interpretación social del lenguaje y del significado*. México: Fondo de Cultura Económica.

Hernández, R.; Fernández C., C. y Baptista L., P. (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta Edición. Mc Graw Hill. Impreso en México.

Huizinga, J. (1972). *Homo Ludms*. Madrid: Alianza Editorial.

- Isaza, G. (2001). Programa de sensibilización y motivación para promover el autocuidado y el uso adecuado de los elementos de protección personal en Manuelita S.A. Manizales: Universidad Manizales, Programa de Psicología.
- Londoño, H. L. y Cía. (2004). Seguridad basada en valores nivel 2“Hacia la práctica de la seguridad como un valor de vida”. Departamento de Capacitación ARP Sura. Medellín: Administradora de Riesgos Profesionales ARP Sura.
- Mangosio, J. (1979). Teoría de la investigación de accidentes y seguridad de sistemas. Tomado Application of Reliability and Risk Analysis –Course 300 (1979) The George Washington University. Wolfe, W.A. – Fault Tree Analysis –AECL 6172
- Martínez, L. J. y Cía. (2002). Percepción de riesgo: una aproximación psicosocial al ámbito laboral.
- Mendez, A. (1994). Metodología y técnicas de educación para la salud. Santafé de Bogotá.
- Mesa T., C. y Betancur G., F. M. (2004). Equipos Efectivos de Trabajo. Psicóloga. Departamento de Capacitación ARP Sura. Medellín: Administradora de Riesgos Profesionales ARP Sura.
- Mesa T., C. (2007). Como incrementar el autoestima. División de capacitación ARP Sura.
- Morse, J. M. (ed.). (2003). Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa. Capítulo 7, la riqueza de la fenomenología: preocupaciones filosóficas, teóricas y metodológicas. Medellín: Contus Editorial Universidad de Antioquia. Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia.

Ojeda, A.; Covarrubias, F. y Cruz, M. G. (2010). La potencialidad dialéctico-crítica de la construcción de conciencia histórica. *Cinta moebio* 39: 170-185
www.moebio.uchile.cl/39/ojeda.html

Paul, R. y Elder, L. (2003). *Mini-guía para el Pensamiento crítico* Conceptos y herramienta. Fundación para el Pensamiento Crítico. www.criticalthinking.org

Salinas, J.; Cabero, J. y otros (cords.) (1996). *Edutec 95. Redes de comunicación, redes de aprendizaje*. Palma: Universitat de les Balears.

Umaña O., G. (1994). *Conciencia crítica*. Colombia: Ministerio de Educación Nacional.

WEBLIOGRAFIA

Ansin, J. (2004). Por una conciencia crítica. *La prensa Web*. Panamá.
<http://mensual.prensa.com/mensual/contenido/2004/11/28/hoy/opinion/75147.html>

Castillo Espitia, E. (2000). La fenomenología interpretativa como alternativa apropiada para estudiar los fenómenos humanos. Capturado.
<http://tone.udea.edu.co/revista/mar2000/fenomenologia.html>.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. (OIT CINTERFOR) (2010). Comunicado conjunto OIT / OMS. El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando. El enlace de Internet al sitio sobre el Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el trabajo: www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/index.htm

Federación de Aseguradores Colombianos. (2010). Estadísticas para la Presidencia de la República. Ministerio de la Protección Social. Autor. Recuperado

http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/R/riesgos_profesionales_-_estadisticas_del_ramofinal/riesgos_profesionales_-_estadisticas_del_ramofinal.asp

Feyer, A. M. y Williamson, A. (1996). Prevención de accidentes. Capítulo 56 Accidentes y gestión en seguridad. Enciclopedia en Seguridad y salud en el trabajo. Cuarta Edición. Volumen II. Editado por Jeanne Mager Stellemn. International Labour Organisation. Recuperado en: http://books.google.com.co/books?id=Ceuq9P4hLJMC&pg=RA1-PT595&lpg=RA1-PT595&dq=FEYER+Anne+Marie+y++WILLIAMSON,+Ann&source=bl&ots=NJjyQZKmeM&sig=Y9sBGucwbc58ez_nnftdjCeghKU&hl=es&ei=-7cvTKKtM4KC8ga01p2dAw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=10&ved=0CBoQ6AEwCQ#v=onepage&q=FEYER%20Anne%20Marie%20y%20%20WILLIAMSON%2C%20Ann&f=false

Mandujano, L. M. (2007). Dificultades en la comprensión lectora en niños de sexto grado de primaria. Tesis y tesinas de licenciatura área de pedagogía. http://www.imced.edu.mx/cid/recursos/Publicaci%C3%B3n1_archivos/page0013.htm

Martínez, P. (2010). Comportamiento empresarial. Recuperado en Gestipolis. La comunidad Latina de estudiantes de negocios. Recuperado en: http://impactalliance.org/file_download.php%3Flocation%3DS_U%26filename%3D10383547651Comportamiento_Empresarial.doc

Ministerio de Gobierno Nacional. (1994). Decreto 1295 de 1994. (junio 22). Por el cual se determina la empresa y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994. <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>

Novella I., M.; Terrés, F. y Rodríguez, P. (2005). Cultura y clima preventivo en las organizaciones.

www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=1075.

<http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp%3FIDArticulo%3D1075> - 64k

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo – SST, una herramienta para la mejora continua. www.ilo.org/safeday. ISSA. Primera Edición. ISBN978.92-2-324739-3 (print). ISBN978.92-2-324740-9 (web pdf)

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	30
1. JUSTIFICACIÓN	31
Tabla 1.....	32
<i>Informe de accidentalidad FASECOLDA 2010</i>	32
2. OBJETIVOS	34
2.1 OBJETIVO GENERAL	34
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	34
3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	35
4. CONTEXTO INVESTIGATIVO	37
a. SOBRE EL PAPEL DEL RECURSO HUMANO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	37
b. SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL RIESGO EN LA PREVENCIÓN DEL MISMO	37
c. SOBRE EL IMPACTO DE LA EDUCACIÓN Y LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	38
d. SOBRE LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE PERSONALIDAD EN LA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	39
e. SOBRE LAS POLITICAS DE SEGURIDAD EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	40
5. CONTEXTO TEÓRICO.....	41
5.1 ACERCA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	41
5.2 GESTIÓN DEL RIESGO OCUPACIONAL.....	42
5.3 RELACIÓN DE LAS CAUSAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO CON LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES.....	44
5.4 LA ACCIDENTALIDAD EN COLOMBIA	46
5.5 EL COMPORTAMIENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PREVENCIÓN LABORAL.....	48
5.5.1 El comportamiento en el contexto personal	48
5.5.2 El comportamiento en el contexto social.....	49
5.5.3 El comportamiento en el contexto empresarial	50
5.6 EL PAPEL DE LA AUTOESTIMA EN LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	51
Tabla 2.....	52

<i>Diferencias entre autoestima alta y autoestima baja</i>	52
5.7 CULTURA PREVENTIVA Y DE SEGURIDAD.....	53
<i>Gráfico 1. Pirámide visiones de la seguridad. Arango (2004)</i>	55
5.8 IMPLACTO DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN LA PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y AUTOCUIDADO LABORAL	58
5.9 EL LENGUAJE EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN LA CULTURA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	62
5.10 LA LÚDICA EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE	64
5.11 NUEVAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE COMUNICACIÓN EN LA FORMACIÓN EMPRESARIAL.....	66
5.12 TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN.....	69
Tabla 3.....	70
<i>Diferencia entre trabajo en grupo y trabajo en equipo</i>	70
5.13 EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EMPRESARIALES	72
<i>Gráfico 1. Condiciones necesarias para el aprendizaje significativo</i>	73
5.14 IMPORTANCIA DE LA CONCIENCIA CRÍTICA EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	77
6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	81
6.1 ENFOQUE INVESTIGATIVO	81
6.2 DESCRIPCIÓN DE LOS PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
6.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	84
6.3.1 Taller “Seguridad basada en valores”	84
6.3.2 Entrevista a profundidad.....	85
<i>Gráfico 2. Proceso de análisis fundamentado en los datos cualitativos</i>	86
6.4.1 Recolección de datos	87
6.4.2 Plan de análisis	88
7. RESULTADOS	90
7.1 RESULTADOS TALLER “SEGURIDAD BASADA EN VALORES”	90
7.1.1 Concepciones sobre salud	90
7.1.2 Concepciones sobre las causas de la accidentalidad	94
7.1.3 Concepciones sobre el riesgo	98
<i>Gráfico 6. Concepciones sobre el riesgo</i>	98

7.1.4	Concepciones sobre la prevención	100
	<i>Gráfico 7.</i> Concepciones sobre la prevención	100
	<i>Gráfico 8.</i> Concepciones emergentes de los refranes vinculados por los participantes con el concepto de seguridad.....	106
7.1.5	Concepciones sobre trabajo en equipo.....	106
	<i>Gráfico 9.</i> Concepciones de los trabajadores sobre trabajo en equipo	107
7.2	RESULTADOS EMERGENTES DE LA ENTREVISTA A PROFUNDIDAD	108
7.2.1	Concepciones sobre accidentalidad.....	108
	<i>Gráfico 10.</i> Causas de los accidentes	109
7.2.2	Sentimientos causados por el accidente.....	110
	<i>Gráfico 11.</i> Sentimientos causados por el accidente.....	110
7.2.3	Aprendizajes de la experiencia.....	110
	<i>Gráfico 12.</i> Aprendizaje de la experiencia.....	111
7.2.4	Identificación de los riesgos y enfrentar peligros	111
	<i>Gráfico 13.</i> Identificación de los riesgos y afrontar los peligros	112
7.2.5	Lo que les gustan los trabajadores de su trabajo	112
7.2.6	Percepciones sobre el entrenamiento para el desempeño en el trabajo	112
7.2.7	Aspectos de mayor importancia en la vida de los trabajadores.....	113
	<i>Gráfico 14.</i> Aspectos de mayor importancia en la vida de los trabajadores.....	113
7.2.8	¿Cuándo se actúa con prevención?	114
	<i>Gráfico 15.</i> ¿Cuándo actúa con prevención?.....	114
7.2.9	Acciones asumidas por los trabajadores cuando identifica un peligro.....	114
	<i>Gráfico 16.</i> Acciones asumidas por los trabajadores cuando identifica un peligro.....	115
7.2.11	Actividades de la vida diaria de los trabajadores	115
7.3	PRINCIPALES HALLAZGOS.....	116
7.3.1	Las concepciones de salud necesarias para preservar la salud y fortalecer el concepto de la prevención	116
7.3.2	Las concepciones sobre los riesgos en el puesto de trabajo.....	117
7.3.3	Los factores intervinientes en la accidentalidad laboral del sector industrial .	117
7.3.4	Las concepciones sobre la prevención como valor de vida.....	120
7.3.5	El papel del lenguaje en los procesos de prevención de riesgos laborales según los trabajadores.....	122

8.1	INTERVENCIÓN PRIMER GRUPO: Equipo de Salud Ocupacional y Gestión Humana	125
i.	Planear	130
ii.	Hacer.....	131
iii.	Actuar.....	132
	<i>Grafico 17.</i>	132
	Tabla 4.....	133
	<i>Formato estructuración de campañas</i>	133
9.1.1	Sobre el rol, la responsabilidad de la empresa en la conceptualización de la seguridad y la prevención de riesgos	138
9.1.2	La cultura empresarial en los procesos formativos en seguridad y prevención	140
9.1.3	Dirección y liderazgo en la generación de cultura segura y preventiva.....	141
9.1.4	El valor de vida como principio de la cultura en seguridad y prevención de riesgos laborales.....	142
9.1.5	El trabajo en equipo como estrategia efectiva de seguridad y prevención	143
9.1.6	La comunicación para la generación efectiva de cultura en seguridad y prevención	144
9.2	ESCENARIO PERSONAL. EL COMPORTAMIENTO HUMANO COMO EL FACTOR DOMINANTE EN LA PROMOCIÓN DE CULTURA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN	145
9.3	ESCENARIO EDUCATIVO: SOBRE LAS ESTRATEGIAS EDUCATIVAS Y FORMATIVAS CONCRETAS PARA FOMENTAR LA CONCIENCIA CRÍTICA HACIA LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN	147
9.3.1	Perfil del formador en los procesos de formación.....	148
9.3.2	La Lúdica como estrategia pedagógica en los procesos de formación empresarial	149
9.3.3	Aprendizaje significativo en los procesos de formación empresarial.....	151
9.3.4	E-learning, en los procesos de formación dirigidos a la generación de cultura en seguridad y prevención	152
	REFERENCIAS	154
	Arango, M. E. (2002). Seguridad Basada en Valores. Departamento de Capacitación ARP Sura. Medellín: Administradora de Riesgos Profesionales ARP Sura.	154
	Ansin, J. (2004). Por una conciencia crítica. La prensa Web. Panamá. http://mensual.prensa.com/mensual/contenido/2004/11/28/hoy/opinion/75147.html ...	158

RESUMEN

Los procesos de intervención en prevención de riesgos requieren ser más efectivos en las empresas a pesar de la complejidad de los procesos productivos; por lo tanto, se deben redefinir las políticas empresariales, indagar sobre nuevas alternativas de intervención y brindar nuevas metodologías educativas que impacten el comportamiento de los trabajadores a partir de sus preconcepciones sobre la seguridad y prevención, que permitirán aumentar el nivel de conciencia crítica en los trabajadores, con el propósito de fomentar y fortalecer el nivel de cultura en las empresas del sector industrial y posicionar la seguridad y la prevención como valores de vida.

Las implicaciones de fortalecer la cultura en seguridad y prevención en las empresas son imprescindibles para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en sus puestos de trabajo, garantizar la continuidad de los procesos de prevención hacia el control de los factores de riesgo y lograr comportamientos seguros en los trabajadores sostenibles en el tiempo, lo que permite disminuir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en las empresas.

Estudiar las concepciones sobre la seguridad y prevención permitió develar lo que piensan los trabajadores, lo cual brindó elementos necesarios para determinar las acciones educativas para mejorar la asimilación de conceptos, proponer herramientas para la intervención positiva del comportamiento de los trabajadores a partir de las experiencias vividas frente a la seguridad y la prevención.

El proyecto de investigación buscó responder a la pregunta: ¿Cuáles son las concepciones en seguridad y prevención de los trabajadores, que inciden en el fortalecimiento de una cultura en seguridad y prevención de riesgos laborales del sector industrial? Y a partir de la comprensión del fenómeno, proponer algunos elementos educativos que permitieran mejorar los procesos educativos en las empresas,

con el fin de apoyar la construcción de una cultura de prevención y seguridad en las empresas del sector industrial.

Se establecieron tres núcleos temáticos para la construcción del contexto teórico-investigativo el primero está relacionado con la prevención de riesgos, gestión del riesgo ocupacional y causalidad de los accidentes de trabajo; el segundo núcleo se centró en el comportamiento humano; y el tercer núcleo describe los procesos educativos primordiales en los procesos formativos y culturales en las empresas, lo cual permitió indagar de manera objetiva el problema investigativo.

El proyecto de investigación es de tipo fenomenológico con un enfoque *cualitativo-hermenéutico*, cuya finalidad fue la descripción y la comprensión de las concepciones y experiencias de un grupo de sujetos sobre las experiencias vividas en situaciones de peligro de los sujetos objeto de estudio dentro de su vida laboral y en sus reflexiones y concepciones sobre salud, seguridad, prevención, causas de accidentalidad laboral, entre otras categorías relacionadas con el tema investigativo. El criterio para seleccionar este método se basó en el principio de la fenomenología interpretativa como método de investigación basado en la filosofía de Heidegger cuyo objetivo es comprender las habilidades, las prácticas y las experiencias cotidianas; así mismo busca articular las similitudes y diferencias en los significados, concepciones, compromisos, prácticas, habilidades y experiencias de los seres humanos (Castillo, 2000).

Los participantes del estudio fueron de siete empresas del sector metalmecánico de la ciudad de Manizales, la selección de los participantes se realizó teniendo en cuenta características homogéneas de personas del sector metalmecánico que hubieran tenido accidentes repetitivos o con cargos críticos por accidentalidad y trabajadores expuestos al mismo riesgo.

Para el proyecto de investigación se utilizaron dos técnicas de recolección de la información; un taller sobre “seguridad basada en valores” para indagar sobre las

concepciones en prevención y seguridad; y, la entrevista a profundidad en el cual se logro describir las concepciones de seguridad a partir de sus experiencias vividas.

En el análisis de los resultados se tuvo en cuenta la información recolectada de cada una de las técnicas utilizadas, se identificaron palabras claves que orientaron la identificación de categorías que fueron emergiendo en el proceso durante el primer nivel de análisis. Estos resultados fueron develando concepciones y significados potenciales para el desarrollo posterior de las ideas y concepciones sobre la seguridad y prevención de riesgos. En el segundo nivel se realizó una trazabilidad de la información de los resultados de cada una de las técnicas utilizadas, permitiendo desarrollar las categorías principales desde las concepciones de los trabajadores sobre la prevención de riesgos, factores que intervienen en el comportamiento seguro y la relación educativa en personas adultas.

Los principales hallazgos al realizar el segundo nivel de análisis están relacionados con las concepciones de salud necesarias para preservar la salud y fortalecer el concepto de la prevención; las concepciones sobre los riesgos en el puesto de trabajo; las concepciones sobre los factores intervinientes en la accidentalidad laboral del sector industrial; las concepciones sobre la prevención como valor de vida; y el papel del lenguaje en los procesos de prevención de riesgos laborales según los trabajadores.

A partir de los resultados obtenidos y los hallazgos, se diseñó una propuesta educativa para intervenir los comportamientos de los trabajadores desde la reconceptualización sobre la seguridad y la prevención de riesgos laborales como valores de vida. La propuesta se fundamenta en los principios del aprendizaje significativo y educación de adultos con miras a fomentar en los trabajadores conciencia crítica, que permita fortalecer la cultura en seguridad y prevención de riesgos en las empresas del sector industrial.

Las conclusiones principales del estudio fueron descritas teniendo en cuenta tres escenarios: políticas empresariales, el individual y el educativo:

En el escenario de políticas empresariales se debe tener en cuenta:

a) La validación de las responsabilidades y el rol de la empresa en la conceptualización de la seguridad y la prevención de los trabajadores para crear conciencia de la importancia de la prevención estableciendo procesos pedagógicos sólidos y actualizados, con el fin de generar cambios significativos en el comportamiento de las personas y, así lograr cambios positivos en las percepciones que tienen sus trabajadores sobre seguridad y prevención de riesgos.

b) La dirección y liderazgo de los jefes y/o supervisores aportan elementos significativos en la generación de cultura segura y preventiva, lo cual permite que los procesos en los trabajadores se orienten de manera reflexiva y formativa para construir conceptos conducentes a asumir la seguridad como un valor de vida necesario para garantizar el bienestar físico, social y emocional, así como el bienestar empresarial. El estilo de liderazgo de la gerencia y mandos medios de las empresas requiere un enfoque más analítico, crítico y constructivo, que asuman la seguridad como un valor de vida y cuya meta sea construir una cultura segura y preventiva, participativa y coherente frente a las políticas empresariales y a los factores culturales individuales.

c) La comunicación y el trabajo en equipo para la generación efectiva de cultura en seguridad y prevención son fundamentales para actuar con seguridad, por tanto es necesario en las empresas desarrollar estas competencias en todo el personal con miras a fortalecer el quehacer empresarial potencializando las capacidades de cada uno de los miembros de la empresa.

d) El lenguaje es un aspecto fundamental para el desarrollo empresarial pues puede reforzar o construir significados positivos o negativos frente a la prevención de riesgos y la seguridad laboral. Es fundamental que el lenguaje usado en las empresas se oriente hacia el comportamiento seguro de los trabajadores a través del autocuidado. Para lograr que el lenguaje se instaure en un contexto empresarial es necesario estudiar la estructura social de que para poder definir e interpretar las concepciones que tienen

los sujetos a partir de los procesos comunicacionales de la empresa. Igualmente hay que tener en cuenta la interpretación de los códigos y símbolos empresariales para poder intervenir integralmente los procesos y los sujetos con el fin de fortalecer la cultura en la prevención en la empresa.

En el escenario individual se requiere:

a) Los comportamientos humanos son factores intervinientes en la generación de los accidentes de trabajo, razón por la cual son fundamentales para definir procesos de seguridad y fomentar una cultura en prevención y seguridad. Tales comportamientos involucran no solo a los trabajadores de las empresas, sino también a los jefes y líderes de los procesos, quienes tradicionalmente han privilegiado la *producción* por encima del recurso humano.

b) Los comportamientos humanos son influenciados por la forma como los líderes guían el equipo de trabajo; por consiguiente es necesario que el área gerencial de las compañías establezca procesos estratégicos para trabajar con los mandos medios, en el propósito de una retroalimentación objetiva que supere la subjetividad de los líderes, a partir de directrices claras para el manejo de la seguridad por parte de los responsables, tanto de los procesos productivos como de las personas a cargo.

c) La conceptualización y el significado sobre seguridad y prevención como valores de vida, deben ser el énfasis para lograr una cultura sólida de prevención de riesgos laborales. Para tal efecto el contexto laboral debe ser coherente con las políticas de la empresa en todos los estamentos: Las empresas deben establecer nuevas estrategias que incentiven al trabajador a reconstruir sus concepciones sobre prevención y seguridad y generar cultura traducida en comportamientos seguros por parte de todos los integrantes de la empresa, así como la erradicación progresiva de la pasividad, la despreocupación y la permisividad frente a los riesgos.

En el escenario educativo se debe:

a) Institucionalizar espacios de educación relacionados específicamente con la

prevención de riesgos definiendo las responsabilidades y los roles de cada uno de los integrantes. Así se van formando relaciones diferentes a las existentes en las familias y ese refuerza los comportamientos positivos dentro de las empresas, confrontando la responsabilidad de los propios actos del sujeto, con las fuentes de autoridad, en una postura laboral positiva y autónoma.

b) El aprendizaje significativo se instaura en el sujeto cuando la información nueva se relaciona y se conecta con el concepto previo de la estructura cognitiva del sujeto, lo que permite generar nuevas ideas, conceptos y explicaciones. El punto de partida son las preconcepciones de los sujetos que permiten reconceptualizar, retener y socializar el aprendizaje a través de los comportamientos y conocimientos manifestados en los diferentes contextos de desarrollo personal y social que incluye el laboral.

c) La lúdica proyecta como un aspecto relevante en el desarrollo humano; es una excelente herramienta para desarrollar metodologías de aprendizaje. El concepto es generalmente relacionado con el juego, pero no es exclusivo trasciende al deporte, lo recreativo, lo cultural que incluyen expresiones artísticas como la música, la pintura y el teatro. El presente estudio ratificó que el trabajo lúdico, el juego y el arte en sus diferentes expresiones y escenarios culturales generan disposición en las personas y apertura para adquirir nuevas experiencias y reflexión hacia los comportamientos que habitualmente implican cambios significativos en los trabajadores. Este fenómeno ocurre al conjugar la lúdica con el contenido técnico en seguridad. Así el trabajador logra analizar su vida, la forma de realizar su trabajo y como protegerse, generando conciencia crítica frente a la seguridad propia y la de los demás.

Para lograr instaurar la seguridad y la prevención como valores de vida en los trabajadores, se debe tener en cuenta las acciones principales definidas en cada uno de los escenarios propuestos, con el propósito de fortalecer la cultura en seguridad y prevención de riesgos a partir de elementos educativos que lleven a los trabajadores a generar procesos reflexivos que permanentemente puedan reconstruir las concepciones de la seguridad y prevención como valores de vida.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio demuestra que los procesos de formación y educación en el campo laboral son necesarios para fortalecer la cultura en prevención y seguridad laboral. En particular el trabajo muestra cómo el aprendizaje significativo permite contribuir a fomentar la cultura empresarial orientada a la prevención de riesgos ocupacionales en el sector industrial.

Para tal efecto, la investigación parte de describir las concepciones que inciden en el fortalecimiento de la cultura en prevención de riesgos laborales a partir de un enfoque fenomenológico y realizar una propuesta educativa de intervención a partir del aprendizaje significativo y elementos en la educación de adultos, con el fin de influenciar en las empresas la seguridad y la prevención como valores de vida, que incidan de manera directamente en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y aumentar el nivel de conciencia crítica en los trabajadores, mejorando los niveles de comportamiento seguro frente a la prevención y seguridad por parte de los trabajadores del sector industrial.

La estructura del proyecto de investigación está orientada en una parte inicial de identificación del área problemática, contexto teórico e investigativo, metodología y enfoque investigativo, resultados, principales hallazgos, propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales, conclusiones y bibliografía.

1. JUSTIFICACIÓN

En general, las empresas implementan procesos de intervención buscando que los trabajadores sean más conscientes de los riesgos y los asuman como barreras de protección para evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. En particular, las empresas manufactureras enfrentan gran cantidad de factores de riesgo que deben ser intervenidos de manera directa; sin embargo, en muchas ocasiones, tales riesgos no se pueden corregir debido a varios factores tales como la complejidad de los procesos productivos, los problemas presupuestales y la falta de compromiso de los entes directivos de las compañías.

La industria metalmecánica es, concretamente, uno de los sectores con mayor cantidad de peligros, debido a la complejidad de sus procesos, al aumento de los niveles de producción, las debilidades en los procesos de inducción y entrenamiento de los trabajadores, falta de compromiso para generar políticas y estrategias de prevención, ineficacia de las estrategias educativas, debilidades en los procesos de supervisión, debilidades en la planeación de estrategias de intervención orientadas a disminuir la probabilidad de ocurrencia de eventos, entre otros aspectos necesarios para generar cultura de la prevención en las organizaciones y disminuir la tasa de accidentalidad y enfermedades profesionales en las empresas.

El informe de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, entre los años 2000-2009, publicado por la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA, 2010), reporta un aumento importante en los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en los últimos 9 años, como se puede observar en el siguiente tabla.

Tabla 1.

Informe de accidentalidad FASECOLDA 2010

EVENTO PROFESIONAL	2000	2009	Aumento porcentaje
Accidentes de trabajo a nivel nacional.	159.241	410.410	258%
Accidentes de trabajo con incapacidad permanente parcial a nivel nacional	1.652	8.271	501%
Accidentes con invalidez a nivel nacional	86	267	310%
Accidentes con invalidez en el sector manufacturero	7	48	686%
Enfermedad ocupacional en el sector manufacturero	192	1.894	986%

Además de los datos anteriores hubo 429 muertes entre los años 2000 y 2009 con tendencia a seguir aumentando. Según FASECOLDA (2010), el sector industrial-manufacturero fue el segundo con mayor accidentalidad durante 2009 con 75.703 accidentes.

Lo anterior hace urgente y necesario ejercer esfuerzos adicionales y constantes en el diseño, planeación e implementación de estrategias de intervención para la prevención de riesgos laborales que involucren los diferentes actores de las empresas, tanto en la parte gerencial como en la operativa. Para tal efecto, se requiere, urgentemente, emprender propuestas educativas que impacten de manera directa el comportamiento seguro de los trabajadores. En este propósito, es necesario profundizar en la comprensión de las concepciones que los trabajadores del sector industrial tienen sobre la prevención de riesgos profesionales y los factores asociados. Esta comprensión permitiría proponer distintas posibilidades pedagógicas para que los procesos formativos en las empresas industriales se transformen en cultura de seguridad y prevención en las empresas.

De esta manera, se cumpliría lo que establece la legislación colombiana de orientar estrategias de intervención en seguridad para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en las empresas: *“procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional. (Artículo 21, numerales c, g y d Decreto 1295 Minprotección Social: 1994).*

Es urgente buscar alternativas orientadas a disminuir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, por lo tanto se importante apostar a describir y comprender las concepciones propias de los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales como base para generar una cultura de prevención y seguridad, fundamentada en el ejercicio de una conciencia crítica que los conduzca asumir la seguridad y la prevención como valores de vida.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Describir las concepciones que inciden en el fortalecimiento de la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales, como fundamento para la elaboración de una propuesta educativa de intervención.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comprender los factores que intervienen en el fomento de la cultura en seguridad y prevención de riesgos laborales en el sector industrial.
- Proponer elementos educativos que guíen el diseño y el desarrollo de estrategias educativas para fomentar una cultura en prevención y seguridad en las empresas del sector industrial.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los procesos de industrialización han llevado a que las empresas sean más competitivas dentro de los mercados, obligándolas a ser más productivas y exigentes y, por tanto, a reducir el tiempo destinado a los procesos de inducción y entrenamiento laboral. Estos procesos han generado jornadas extra laborales, a pesar de la fatiga y el cansancio de los operarios que conllevan a bajos niveles concentración y atención. Como resultado, muchas empresas han propiciado el aprendizaje de comportamientos inseguros dentro de su propio entorno laboral, los cuales han sido aceptados y asumidos como parte normal de la rutina de trabajo.

La autoridad reconoce su existencia, sin embargo su abordaje frente al mejoramiento de las condiciones no es directo. Es así que en Colombia han aumentado las patologías relacionadas con el ejercicio repetitivo de labores diarias. El número de diagnósticos de enfermedades profesionales se incrementó en el Sistema General de Riesgos Profesionales en 111% entre los años 2002 y el 2005. La tasa de enfermedades profesionales se incrementó en 77%, al pasar de 22 a 39 eventos por cada 100.000 trabajadores. (Ministerio de Protección Social, 2007). Al respecto, la OIT (2010) ha manifestado preocupación y la importancia de desarrollar una cultura de seguridad preventiva en todo el mundo. Los datos anuales revelados por esta organización sobre las consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales son impactantes: una pérdida de más de 2 millones de vidas que va en aumento debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo; 1.7 millones de muertes relacionadas con el trabajo que superan los accidentes mortales; 268 millones de accidentes no mortales que causan ausencias laborales de al menos tres días, y 160 millones de nuevos casos de enfermedades profesionales. Como resultado, los accidentes y las enfermedades profesionales son responsables de que alrededor del 4% del PIB mundial se pierda por concepto de pago de compensaciones y ausencias laborales.

Lo anterior indica que los procesos de formación en prevención de riesgos en la industria no han gozado de la importancia suficiente, pues aún falta definir elementos educativos para fortalecer la cultura en prevención y seguridad, debido a que no se tienen metodologías específicas para orientar estos procesos y en ocasiones se realiza de manera informal. Contradictoriamente, los tiempos para los procesos formativos son limitados porque son vistos como un tiempo improductivo para las empresas. Además, en lugar de estimular el comportamiento positivo o intervenir el comportamiento inseguro o subestandar, a partir de estrategias de retroalimentación positiva hacia el sujeto, las empresas y los líderes de procesos han subestimado el beneficio de la seguridad y prevención, tanto para la persona como para la producción de la empresa. Por lo tanto, muchos trabajadores no asumen posturas preventivas, a pesar de las indicaciones para prevenir los accidentes o enfermedades relacionadas con su trabajo.

Por lo tanto, el proyecto de investigación buscó responder a la siguiente pregunta investigativa: ¿Cuáles son las concepciones en seguridad y prevención de los trabajadores, que inciden en el fortalecimiento de una cultura en seguridad y prevención de riesgos laborales del sector industrial? Y a partir de la comprensión del fenómeno, proponer algunos elementos educativos que permitieran mejorar los procesos educativos en las empresas, con el propósito de apoyar la construcción de una cultura de prevención y seguridad en las organizaciones.

4. CONTEXTO INVESTIGATIVO

Las investigaciones que se describen a continuación resaltan diversos factores de la prevención de riesgos especialmente relacionados con el comportamiento y conducta del ser humano ante situaciones concretas. Se mencionan varios estudios que sustentan la importancia de analizar el comportamiento humano en las empresas para la prevención de riesgos laborales. El recorrido realizado nos remite al punto crucial del proceso conductual del ser humano y los factores que intervienen en la prevención de los riesgos laborales.

a. SOBRE EL PAPEL DEL RECURSO HUMANO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Varios autores han destacado la importancia del recurso humano en la prevención de riesgos laborales. Es así que Armengol y otros (2006), concuerdan con los diferentes estudios que han centrado su interés en el *factor humano y el comportamiento del individuo* en su entorno laboral. Esta perspectiva permite otras formas de intervenir la siniestralidad laboral según los autores. De la misma manera, Martínez y otros (2002), establecen una relación directa entre el *recurso humano*, el equilibrio entre los accidentes laborales y la intervención para combatirlos. Estos afirman que se debe encontrar la forma de alinear los avances tecnológicos con la prevención.

b. SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL RIESGO EN LA PREVENCIÓN DEL MISMO

Las investigaciones sobre la *percepción del riesgo* estudian las conductas y comportamientos del ser humano, como aspectos esenciales de los procesos de intervención en la prevención de riesgos laborales. La percepción del riesgo es una práctica que los trabajadores deben fortalecer participando activamente en las empresas, pues son ellos quienes conocen las operaciones directas y, por lo tanto, los posibles

riesgos; en ocasiones, no se ha dado la participación necesaria para identificar dichos peligros, como lo resaltan Dolores y otros (2006), quienes recomiendan revisar dos elementos claves de la perspectiva psicosocial de la promoción de la salud en el lugar de trabajo: la comunicación de riesgos y el estudio del riesgo percibido por parte del trabajador.

Igualmente, el estudio realizado por Obeso (2006), sobre las actitudes y comportamientos frente al riesgo laboral, concluye que el problema radica en que muchos empresarios y trabajadores no tienen conciencia del riesgo, por lo que no cumplen con las medidas de protección para controlarlo; este hecho eleva significativamente la tasa de siniestralidad¹ en las empresas. Finalmente, De la Orden y otros (2002), en su estudio sobre la influencia de la formación en la percepción de las causas de los riesgos de accidente de trabajo, afirman que el objetivo básico de la percepción de los riesgos laborales es el mejoramiento de los procesos formativos para el personal directivo, mandos medios y trabajadores, con el propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva en la sociedad española.

c. SOBRE EL IMPACTO DE LA EDUCACIÓN Y LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

La formación de adultos reviste suma importancia en los procesos ocupacionales. No obstante, ha sido subvalorada al ser asumida como un costo y no como una inversión determinante para la productividad de la empresa. Así lo expresa Barahona (2005), quien establece que la capacitación puede darse en dos vías: a través de la capacitación técnica que ofrece el sistema educativo no formal y a través de la experiencia que se va adquiriendo en el trabajo, vías que deben ser fortalecidas desde los procesos formativos empresariales. Montero (1999), presenta una metodología que gestiona la seguridad basada en el comportamiento de las personas y describe como se podría abordar la intervención. El autor, manifiesta que los procesos de formación son importantes para el

¹ Tasa de siniestralidad: son los costos asumidos por la administradora de riesgos profesionales (atención médica del evento y las prestaciones económicas).

cambio de conductas y comportamientos, a partir de mensajes para promover la prevención y el autocuidado en los trabajadores, en búsqueda de la efectividad de las acciones en seguridad y adquirir por parte de los trabajadores mayor conciencia de prevención.

d. SOBRE LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE PERSONALIDAD EN LA PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Cárdenas y otros (1998) determinan, en un estudio con 109 sujetos a quienes se les aplicó la prueba denominada *16 pf de Castell*, que algunos *factores de personalidad* inciden en la repetición de accidentes. Los resultados de esta investigación confirman que el tema comportamental debe relacionarse con los procesos de formación que la empresa emprende para garantizar seguridad de los trabajadores.

De otra parte, Castaño (2009) encuentra que los trabajadores poseen buenos niveles de competencias cognitivas para preservar su vida, pero existen dificultades afectivas y emocionales que no les permiten estructurar una personalidad para cuidarse. En el mismo estudio, se observó que existe una influencia entre las relaciones y conductas de los progenitores de los trabajadores y sus comportamientos laborales (autocuidado, acatamiento de normas, reconocimiento de la autoridad, participación en los procesos, etc). Por ejemplo, los comportamientos negativos de los padres como el maltrato, alcoholismo y el abandono se reflejan en comportamientos laborales también negativos en los trabajadores, generando una exposición a los riesgos. Adicionalmente, el investigador observa, a través de una prueba de personalidad, que los operarios con un nivel de autoestima bajo tienden a producir síntomas de minusvalía y se ven enfrentados a condiciones de orfandad significativas, disociando la mente del cuerpo en ambientes inseguros. El estudio concluye que la historicidad de vida de los trabajadores puede influir de manera directa en la prevención de riesgos y generar cultura de autocuidado; por lo tanto, es necesario encontrar nuevas estrategias de intervención que puedan fortalecer las competencias de los sujetos hacia el cuidado propio y lograr permear la seguridad como valor vital en cada sujeto.

e. SOBRE LAS POLITICAS DE SEGURIDAD EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

En teoría, la cultura preventiva ha jugado un papel primordial frente a la prevención de riesgos, de acuerdo con las políticas establecidas en los diferentes países del mundo; sin embargo, los postulados promulgados en dichas políticas no se evidencian del todo en la práctica.

En general, la cultura preventiva ha sido orientada por las empresas hacia la promoción de la salud. En España, por ejemplo, existe una ley de cultura de seguridad y salud empresarial denominada OPS-Observaciones Preventivas de Seguridad. González y otros (2005), proponen una auténtica cultura de prevención de riesgos laborales que termine con la prevención documental y que se acerque más a fomentar la práctica de comportamientos seguros. Los autores expresan que el resultado del fortalecimiento de la cultura de prevención es el logro de conductas seguras y conductas definidas de modo concreto que pueden ser observadas y asumidas por todos.

La legislación colombiana establece que se deben orientar estrategias de intervención en seguridad para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales en las empresas mediante el Decreto 1295 de 1994 que ordena *“procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional. (Artículo 21, numerales c, g y d Decreto 1295 Minprotección Social: 1994).*

Las implicaciones que tienen las políticas administrativas y leyes gubernamentales para este proyecto investigativo son fundamentales para generar estrategias de intervención solidas y sustentadas que permitan contribuir a la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

5. CONTEXTO TEÓRICO

La construcción del contexto teórico considera tres núcleos temáticos: el primero está relacionado con la prevención de riesgos, gestión del riesgo ocupacional y causalidad de los accidentes de trabajo. El segundo núcleo está centrado en el comportamiento humano. El tercer núcleo describe los procesos educativos primordiales en los procesos formativos y culturales en las empresas. Cada una de estos temas principales aporta elementos para comprender el problema investigativo.

5.1 ACERCA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Una de las funciones principales de las empresas en cuanto a seguridad y salud ocupacional, es la de lograr identificar, evaluar, controlar y monitorear los riesgos que se presentan en la empresa, con el fin de garantizar un ambiente seguro los trabajadores.

En la prevención de riesgos se tienen en cuenta dos aspectos en los diferentes procesos: las condiciones ambientales y el componente humano. Este último se encuentra en las actitudes, hábitos de las personas, percepción y control del riesgo, explicaciones sobre los riesgos laborales internos y externos. Los riesgos laborales se identifican de diferentes maneras entre ellas en el cambio de los procesos, ingreso de nuevas máquinas y áreas de trabajo y cambios de procedimientos, entre otras; sin embargo, algunas empresas analizan los riesgos desde una perspectiva productiva y no desde la seguridad de las personas, lo cual puede afectar el bienestar de los trabajadores (Pozo, 2002).

Del otro lado, los trabajadores pueden percibir el riesgo de diferentes maneras de acuerdo a las concepciones del riesgo que hayan elaborado en el transcurso de sus vidas. En este sentido, la percepción del riesgo es un elemento fundamental para establecer los métodos de control de las condiciones de trabajo y los factores psicosociales que hacen parte de la identificación de dichos riesgos. Pozo (2002), manifiesta que *la percepción*

del riesgo es un elemento esencial para entender la conducta de los trabajadores frente a la prevención y resalta la necesidad no sólo de tener en cuenta variables cognitivas, sino también factores psicosociales. La percepción del riesgo es una práctica que el trabajador debe fortalecer dentro de las organizaciones, pues es quien conoce la operación de manera directa y es la persona indicada en el proceso de comunicación de los riesgos.

5.2 GESTIÓN DEL RIESGO OCUPACIONAL

La OIT (2011), promueve en las empresas trabajar en gestión del riesgo ocupacional con el objetivo de mejorar las condiciones y el ambiente laboral. Esta gestión se rige a partir de varios principios: reconocimiento del contexto, evaluación y control de los peligros² que pueden afectar a los trabajadores y el ámbito humano que pretende lograr un equilibrio entre los beneficios de la prevención y los costos que se asumen en la atención de los accidentes y enfermedades laborales. Esta organización define como objetivo principal en la gestión del riesgo³, *proponer un método de evaluación y mejoramiento en las acciones de seguridad y salud ocupacional, a través de la administración eficaz de los riesgos*. El método propone una secuencia lógica de los pasos para la intervención de los riesgos, establecida por el *Ciclo Deming*⁴ para la implementación de las estrategias, eficiencia de las medidas adoptadas y el seguimiento al cumplimiento de metas propuestas para el logro de los objetivos. Además resalta la necesidad de armonizar la seguridad, y la salud en el trabajo, a partir del cumplimiento de los requisitos legales, el mejoramiento de las condiciones, la elaboración de políticas, el compromiso del personal directivo y la participación activa de los trabajadores.

² **Peligro:** Es la propiedad o potencial intrínsecos de un producto, proceso o situación para causar daños, efectos negativos en la salud de una persona, o perjuicio a una cosa. (OIT 2011 página No. 1).

³ **Riesgo:** Es la probabilidad de que una persona sufra daños o de que su salud se vea perjudicada si se expone a un peligro, o de que la propiedad se dañe o se pierda. (OIT 2011 página No. 1).

⁴ **Ciclo Deming:** (Planear, hacer, verificar y actuar PHVA), concebido por el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. OIT, 2011 p: 3.

Así, la OIT (2011), adoptó un convenio realizado en el año 2006, para promover la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en los programas nacionales y fomentar compromisos políticos en el desarrollo de programas en esta área. La propuesta se basa en dos conceptos fundamentales: el desarrollo y mantenimiento de una cultura en prevención en materia de seguridad y salud y la aplicación a nivel nacional de un enfoque de SST, que pueda ser trasladado a las empresas de manera voluntaria u obligatoria como exigencia de entes gubernamentales.

En este sentido, el compromiso gerencial es un elemento esencial para que la gestión del riesgo impacte en la prevención de las organizaciones. La OIT (2011), sugiere que el personal directivo realice el seguimiento y el mejoramiento del sistema de gestión dirigido al cumplimiento de los objetivos enfocados al mejoramiento continuo de la seguridad y salud ocupacional. Por lo tanto, se plantea establecer auditorías internas que permitan identificar las acciones de mejoramiento y replanteamiento de estrategias de intervención para el control del riesgo, lo que permite evaluar la efectividad de la gestión para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

La gestión del riesgo tiene como principio esencial definir las responsabilidades de cada uno de los actores que intervienen en la seguridad de las empresas y además, motivar la participación de cada uno de los niveles de la empresa en los procesos de prevención de riesgos desde la planeación, implementación y evaluación del programa buscando el logro de los objetivos. La OIT (2011), insiste en que las empresas deben promover el mejoramiento de la implementación de los procesos con los trabajadores, orientados a proporcionar información y formación adecuada, establecer mecanismos eficaces de comunicación e involucrar a los trabajadores en las medidas preventivas propuestas para la empresa.

Otro principio fundamental en la gestión del riesgo es la formación *en seguridad y salud en el trabajo* con el fin de brindar herramientas de gestión en prevención y lograr el compromiso en todos los niveles de la empresa.

A continuación se describen las ventajas de trabajar en gestión del riesgo, según la OIT (2011):

- Integra y armoniza los objetivos de seguridad y salud ocupacional a los objetivos estratégicos de la compañía.
- Armoniza los requisitos de calidad con el ambiente laboral.
- Hace seguimiento integrado a los objetivos propuestos en el sistema de seguridad y salud laboral y en otras áreas de la empresa.
- Mejora los procesos a través de mecanismos de definición de políticas, procedimientos, programas de comunicación.
- Fortalece el diálogo social.
- Distribuye responsabilidades de SST para lograr la participación de todos los niveles de la empresa.
- Adapta la gestión del riesgo en diferentes empresas de acuerdo a su complejidad y tamaño.

La gestión del riesgo permite, entonces, orientar los programas de seguridad y salud ocupacional desde una visión estratégica de las empresas y enfocar la prevención de riesgos como búsqueda del bienestar y seguridad de los trabajadores.

5.3 RELACIÓN DE LAS CAUSAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO CON LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES

De acuerdo al modelo multicausal, las causas de los accidentes se pueden clasificar en dos grupos: causas inmediatas y causas básicas, ambas se pueden integrar para explicar el evento. Las causas inmediatas son definidas por Caney (2007), como las *circunstancias que se presentan antes del contacto*, con frecuencia se les denomina “*actos inseguros o condiciones peligrosas*”. Sin embargo como estas causas representan una desviación, a partir de un estándar o procedimiento aceptado o esperado dentro de un proceso, es mucho más amplio, útil y profesional emplear los términos “*actos subestándares y condiciones subestándares*”. Las causas básicas corresponden a las

razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestandar, es decir, a los factores que una vez identificados, permiten un control desde la gestión gerencial, también llamados *causas raízales*.

Establecer las causas de los accidentes de trabajo es complejo, debido a que existen múltiples factores que intervienen en la generación de los mismos y se deben soportar en la legislación colombiana por medio de la Resolución 1401 de 2007 que establece los criterios para la investigación y el análisis de todos los accidentes e incidentes de trabajo, con el fin de determinar realmente las causas inmediatas y básicas que se presentaron en el momento del accidente laboral.

Varias son las teorías de análisis de las causas de los accidentes de trabajo, entre ellas la teoría del dominó de Heinrich (1931), que afirma que el 88% de los accidentes son provocados por actos humanos peligrosos, el 10% por condiciones peligrosas y el 2% por hechos fortuitos. La teoría se basa en la secuencia de cinco factores en el accidente, en la que cada uno actuaría sobre el siguiente de manera similar a como lo hacen las fichas de dominó que van cayendo una sobre otra. Adicionalmente Magnosio (1978) identifica tres razones por las cuales se producen los accidentes: la primera se refiere a las acciones del trabajador, debido a que no realizan las actividades como fueron planeadas por falta de concentración o descuido; la segunda se enfoca en la equivocación por falta de conocimiento o entrenamiento; y la tercera por la violación del estándar o la norma. Estas causales aportan una relación directa con el *comportamiento humano*, siendo este factor esencial interviniente en la generación de los accidentes laborales; aspecto que en muchas ocasiones no se profundiza al analizar las causas raízales de los accidentes de trabajo en las empresas.

Generalmente en las empresas evalúan los actos de los trabajadores sin analizar lo que los lleva a comportarse de una u otra manera, subestiman las vivencias, intereses y el entorno donde se desarrollo su primera infancia, su adolescencia y su adultez, factores que también pueden determinar su comportamiento y desencadenar el accidente de trabajo (Castaño, 2009).

Llacuna (2002), identifica otras causas principales de los riesgos de accidentes en el puesto de trabajo como son: exceso de confianza de los trabajadores, esfuerzos y posturas forzadas con un carácter culpabilizador y fatalista lo que dificulta identificar las causas objetivas de los accidentes en las empresas. Mientras Feyer y Williamson (1996), afirman que las decisiones equivocadas y los procedimientos de trabajo deficientes están relacionados con el *error*: errores de juicio y error de razonamiento, que hacen pensar que el error hace parte de la cotidianidad del sujeto, no obstante, hay que tener en cuenta la diferencia entre los errores humanos y fallas del sistema de seguridad de la empresa. Petersen (1984), deduce que la conducta del trabajador no es el único origen de las cadenas causales de muchos accidentes, también la conducta de los directivos, supervisores, y diseñadores tecnológicos influyen de manera directa en las posibles causas de los mismos; es decir que cuando se habla del *comportamiento como factor de accidentalidad laboral*, se debe considerar los comportamientos de los jefes, supervisores y mandos medios que a su vez generan condiciones inseguras o subestandar en los trabajadores.

Finalmente Fayer y Williamson (1996), llaman la atención acerca de establecer la interrelación entre los trabajadores en el contexto y las personas que están a su alrededor que aportan elementos observables para ayudar a establecer características concretas al plan de intervención de la accidentalidad. En este sentido las empresas tendrán una cultura segura si consideran los valores y las creencias de cada persona para obtener comportamientos empresariales y valores definidos tanto en la planeación estratégica de la empresa, como en los comportamientos de los trabajadores.

5.4 LA ACCIDENTALIDAD EN COLOMBIA

Según el informe de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo entre los años 2000-2009, presentado por la Federación de Aseguradores Colombianos (FASECOLDA, 2010), la estadística relacionada con este tema ha aumentado significativamente, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Tabla No. 1. Informe de accidentalidad FASECOLDA 2010.			
EVENTO PROFESIONAL	2000	2009	Aumento porcentaje
Accidentes de trabajo a nivel nacional.	159.241	410.410	258%
Accidentes de trabajo con incapacidad permanente parcial a nivel nacional	1.652	8.271	501%
Accidentes con invalidez a nivel nacional	86	267	310%
Accidentes con invalidez el sector manufacturero	7	48	686%
Enfermedad ocupacional nacional	321.000	3.732.000	1.163%
Enfermedad ocupacional Manufacturero	192	1.894	986%

Según el informe de FASECOLDA (2010), el sector industrial-manufacturero, fue el segundo más accidentado durante 2009 con 75.773 accidentes, que generaron incapacidad permanente parcial. Este sector ocupa el segundo lugar entre los diferentes sectores y el quinto lugar en muertes causadas por el trabajo. Estas cifras superiores a las del resto de sectores, debido a la complejidad de los procesos, falta de compromiso para generar políticas y estrategias de prevención, ineficacia de las estrategias educativas, debilidades en la supervisión por parte de jefes, debilidades en el planteamiento de estrategias de intervención orientadas a disminuir la probabilidad de ocurrencia de eventos, entre otros aspectos necesarios para generar cultura en seguridad y prevención en las empresas.

5.5 EL COMPORTAMIENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA PREVENCIÓN LABORAL

El comportamiento de las personas tienen diferentes variables que lo componen, según con el conocimiento que se tenga acerca de las cosas, la posibilidad de aplicarlo, los sentimientos hacia la vida y hacia los demás, las creencias aprendidas de padres y abuelos o de otras personas significativas, las actitudes y valores que hacen parte de la personalidad y que en muchos casos son difíciles de cambiar (Betancurt 2004). Sin embargo, las personas pueden cambiar su comportamiento de acuerdo al contexto con el que interactúa. Podemos clasificar el comportamiento humano teniendo en cuenta: el contexto personal, las características individuales del sujeto; contexto social, establecido por las relaciones de los grupos sociales de la empresa; y el contexto empresarial, delineado por las políticas de la empresa.

El comportamiento se define subjetivamente y es influenciado por aspectos internos o externos del sujeto, dependiendo de las características individuales, del entorno familiar, laboral, social y personal en el que se desenvuelve y de las creencias y hábitos adquiridos en el transcurso de la historia de vida. En este punto, los *valores* constituyen un factor esencial puesto que permiten a las personas tener una postura integral con variantes culturales, éticas, morales y personales que influyen inevitablemente en su comportamiento. Así es que las motivaciones personales intervienen en el cumplimiento de objetivos, en la satisfacción de necesidades económicas, profesionales, psicológicas y/o espirituales para alcanzar las metas establecidas.

5.5.1 El comportamiento en el contexto personal

El comportamiento individual se refiere a los aspectos propios del sujeto, como valores, actitudes, personalidad, genética, habilidades y la competencia que de alguna manera influyen en el desempeño personal y laboral. Martínez (2000), asume como variables del comportamiento individual la edad, el género, el estado civil, las habilidades, la

personalidad, los aprendizajes, los valores, las actitudes y la satisfacción laboral. Estos aspectos hacen que el sujeto se comporte también de manera particular en su contexto laboral, lo que sugiere que motivaciones y experiencias previas son parte fundamental para que el comportamiento de las personas en el campo laboral.

5.5.2 El comportamiento en el contexto social

El hombre es un ser social y por tanto requiere relacionarse con otros en diferentes contextos humanos: en el trabajo, el juego, el encuentro de amigos otros lugares en los que el hombre se desenvuelve, conduciéndolo a un comportamiento grupal, cuyo proceso de interrelación, según Martínez (2000), interviene la formación, la situación de conflicto (cuando se presentan restricciones dentro del grupo), la normatividad, el desempeño y la transformación del grupo de acuerdo a los objetivos iniciales. El autor enfatiza que en el campo laboral, la formación se refiere a la estrategia integral que tiene la empresa para el cumplimiento de las metas, la forma como los jefes llevan al grupo al cumplimiento de los objetivos, los procedimientos, las normas y las políticas de la empresa para crear un comportamiento positivo a los trabajadores.

En estos términos, es importante generar espacios para que los diferentes grupos puedan acercarse, mejorar la comunicación y establecer las metas grupales, así como también identificar las limitaciones y diferencias; estos espacios deben permitir socializar y compartir experiencias en búsqueda siempre del cumplimiento de los objetivos comunes y el fortalecimiento del trabajo en equipo.

Como consecuencia de lo anterior la comunicación se constituye en factor esencial en los equipos de trabajo, pues en ella se refleja el interés de transmitir información, ideas, sentimientos, pensamientos y conceptos comprensibles para todos, y aplicarlos hacia el interés común y grupal. En este punto es necesario tener siempre presente que la comunicación debe procurar evitar la manipulación de la información y usar un lenguaje que refleje una verdadera cultura empresarial (Martínez, 2000).

5.5.3 El comportamiento en el contexto empresarial

El comportamiento empresarial es la aplicación de los conocimientos sobre la forma en que las personas de manera individual o grupal actúan en las empresas e identifica los comportamientos en los que el sujeto puede actuar en su contexto laboral (Robbins, 2004). Este factor permite establecer los elementos gerenciales para la planeación, toma decisiones, diseño de procedimientos y normas que puedan afectar el comportamiento y el desempeño de los individuos, los grupos de trabajo y el ambiente laboral para potencializar con mayor efectividad su desempeño.

Según Robbins (2004), el comportamiento empresarial brinda herramientas que potencializan el recurso humano bajo las siguientes premisas:

- i. Comprender las relaciones interpersonales.
- ii. Entender el porqué las personas se comportan de una u otra manera.
- iii. Predecir el comportamiento futuro de sus trabajadores.
- iv. Controlar en procesos la búsqueda de mayores resultados a través de la potencialización de habilidades, competencias, trabajo en equipo y regulación del comportamiento, orientada a una mejor producción y mayor seguridad.

El comportamiento humano interactúa con los elementos que se encuentran en la interrelación con el contexto y las personas que están a su alrededor. Feyer y Williamson (1996) afirman que los valores y creencias de cada persona trascienden a la empresa y viceversa, por lo que pueden influenciar de manera decisiva la actitud y la motivación que llevan al sujeto a adoptar un comportamiento seguro en todos los niveles empresariales.

Entre los temas que se trabajan en el comportamiento empresarial se encuentran: la estructura, la motivación, el poder, la comunicación, el trabajo en equipo, la cultura y el clima empresarial, el liderazgo y los procesos de cambio entre otros. Todos ellos son

temas que permiten generar transformación de la cultura de la empresa a partir de estrategias humanas.

Con este enfoque, la responsabilidad con el trabajo y la orientación con la tarea, dependen de la capacidad para asegurar de manera eficaz el logro de los objetivos, anticiparse para alcanzar las metas y sobrepasar estándares en la consecución de logros; al enfrentar amplia y decididamente cualquier problema o situación.

En síntesis, en las empresas se debe buscar que las personas se anticipen a las situaciones y actúen para crear oportunidades, evitar problemas, persistir y superar obstáculos sin dejarse vencer fácilmente y ni perder su energía y entusiasmo. En estos términos el comportamiento empresarial se constituye en un factor esencial en la prevención de riesgos y el fortalecimiento de la cultura empresarial con base en los valores definidos en la planeación estratégica de la empresa y en los comportamientos de los trabajadores. Las concepciones y los significados de la prevención son procesos dinámicos y transversales (Londoño, 2004).

5.6 EL PAPEL DE LA AUTOESTIMA EN LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

La autoestima es la capacidad de tener confianza y respeto por sí mismo, un conjunto de sentimientos que son adquiridos desde la infancia y que al transformarlos en actos, se adquiere una postura de quererse, valorarse y sentirse valioso para uno mismo y para la sociedad. Esta tiene que ver con la forma como uno piensa de sí mismo autoconcepto, la confianza que uno se tiene autoeficacia y el gusto que siente por lo que es autoimagen. (Mesa, 2007).

Mesa (2007), deduce que la autoestima es un valor que se construye desde la infancia por lo que la crianza de los niños son piedra angular para generar seguridad y autoridad en el futuro adulto. Las relaciones que se establezcan con los padres desde la infancia, permiten estructurar la psique del sujeto y define en gran parte las relaciones

con la sociedad y la concepción sobre los valores. El autor hace una diferenciación entre como se sienten las personas cuando tienen un nivel alto de autoestima y viceversa, lo cual es sintetizado en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Diferencias entre autoestima alta y autoestima baja

Autoestima Alta	Autoestima Baja
Están orgullosos de sus logros y afronta con valentía las situaciones difíciles.	Evitan las situaciones que le provocan ansiedad.
Actúan con independencia.	Dirigen su vida hacia donde los otros quieren que vaya, sintiéndose frustrado, enojado y agresivo.
Asumen responsabilidades con facilidad y esto lo hace crecer.	Evaden sus responsabilidades, no enfrentan su crecimiento y viven una vida mediocre.
Aprenden y se actualizan para satisfacer las necesidades del presente.	Se estancan, no aceptan que pueden mejorar, no ven necesidades.
Ejecutan su trabajo con satisfacción, se esmeran por hacerlo bien y aprende a mejorarlo continuamente.	Realizan su trabajo con insatisfacción, no lo hacen bien y poco les importa mejorar.
Se aprecian y se respetan y respetan a los demás.	Se desprecian y tratan de humillar al otro.
Tienen confianza en sí mismo y en los demás.	Se sienten inseguros y confían poco en los demás.
Conocen, respetan y expresan sus sentimientos y permiten que los otros lo hagan.	No conocen sus sentimientos, los reprimen o deforman.
Aceptan que cometen errores y aprenden de ellos.	No aceptan sus errores y culpan a los otros de ellos.
Tienen la capacidad de autoevaluarse y	Necesitan auto aprobación constante y se

Autoestima Alta	Autoestima Baja
evita juzgar a los otros.	la pasan criticando a otros.
Manejan agresividad sin hostilidad y sin lastimar a los demás.	Son agresivos, destructivos, se lastiman y lastiman a los otros.

Cuando la autoestima del sujeto se ve afectada desde su infancia también se verá afectada en la edad adulta en manifestaciones de inseguridad y en la interacción con los otros, lo que conlleva a tener impedimentos para asumir posiciones de responsabilidad en su vida (Castaño, 2009).

El comportamiento de las personas hacia la prevención corresponde a actitudes de alta autoestima, ya que esta facilita mayores elementos para cuidarse y protegerse a sí mismo de los riesgos. No obstante la autoestima es aprendida y, como tal, susceptible de ser modificada o reaprendida. Por lo tanto es posible la construcción de una cultura de prevención a través de propuestas que reorienten y/o refuercen los comportamientos asociados a una alta autoestima y que por ende elimine los comportamientos negativos de baja autoestima (Mesa, 2004).

5.7 CULTURA PREVENTIVA Y DE SEGURIDAD

El término “*cultura en prevención*” se empieza a utilizar en el año 1987, a raíz de las consecuencias del accidente de Chernóbil⁵. Novella (2005), define esta expresión como un factor de respuesta eficiente y eficaz para definir reglas inmersas en un contexto, sin que estén necesariamente escritas y orientadas hacia comportamientos seguros de manera preventiva y coherente con las empresas.

La cultura preventiva tiene una relación directa con la cultura y el clima empresarial y está fundamentada en los valores, los comportamientos, los conocimientos, las habilidades, actitudes y las percepciones de los trabajadores. Para

⁵Accidente de Chernobill: Accidente nuclear más grave de la historia, siendo el único que ha alcanzado la categoría de nivel 7 (el más alto) en la escala INES.

Zohar (2005), esta cultura se refiere a los procesos en los que la empresa determina programas de formación, niveles de riesgo, actitudes, comportamientos y la evaluación de desempeño en seguridad. Para el autor, el concepto de *clima preventivo* tiene en cuenta varios aspectos para abordar el riesgo ocupacional al interior de las empresas tales como identificación, evaluación y control de los riesgos; aspectos individuales relacionados con las personas, incluyendo los procesos de formación, entrenamiento e inducción; políticas empresariales frente al tema de seguridad, procesos de supervisión y evaluación frente a la seguridad. El autor recalca los mandos medios de las empresas son parte fundamental para definir el clima preventivo en las organizaciones, pues su estilo de liderazgo también se encarga de moldear la cultura a partir de los comportamientos de los directivos, mandos medios y de los trabajadores.

En síntesis, la cultura en prevención depende de la visión y la conciencia que cada sujeto posee sobre la seguridad, por tanto las empresas pueden tener su propia cultura y la pueden desarrollar de diferente manera. Así como la cultura en prevención está relacionada con las políticas empresariales, la cultura en seguridad se enfoca en la forma como el sujeto integra la seguridad como valor de vida, considerando sus actitudes, aptitudes individuales y grupales como individuo y como ser social. En este sentido, la conciencia manifiesta por el sujeto puede ser de tres tipos: la mágica, ingenua o fanática y la crítica Betancourt (2004). Siguiendo los postulados de Paulo Freire, define estos tipos de conciencia de la siguiente manera:

a. La *conciencia mágica* tiene que ver con la resignación, a través de ella los sujetos explican los sucesos sustentados en mitos, magia y religión entre otros; no se responsabilizan del entendimiento o control por el contrario, muestran una actitud de aguante e imposibilidad de hacer algo para cambiar la situación. El sujeto se considera incapaz de mejorar su nivel de vida con su propio esfuerzo, espera que algo externo pueda cambiar su situación.

b. La *conciencia ingenua o fanática*, está relacionada con adaptarse o culpar al otro de lo que pasa. En este nivel, las personas quieren mejorar las condiciones de vida

y trabajo, pero sin mayor esfuerzo; evaden responsabilidades. Su lenguaje es de crítica y destructivo lo que no permite trascender.

c. *La conciencia crítica*, se basa en el cambio o la transformación. En esta conciencia los sujetos examinan con mayor atención las causas de sus condiciones de vida y de trabajo, le dan mayor relevancia a comenzar a tener cambios en su vida por ellos mismos, con una actitud y lenguaje positivo. Poseen la capacidad de ver de manera integral los hechos o situaciones que les afectan, haciendo una reflexión sobre lo más conveniente en la situación.

Los sujetos pueden pasar por cada uno de los niveles de conciencia descritos, los cuales pueden incidir en los comportamientos de manera positiva o negativa en su vida personal y social; por lo tanto los niveles de conciencia son factores decisivos para establecer la cultura en prevención en las organizaciones, pues el desarrollo cultural de una empresa se refleja en las diferentes visiones acerca de la seguridad. Al respecto Betancourt (2004), describe cuatro visiones de la seguridad, a saber:



Gráfico 1. Pirámide visiones de la seguridad. Arango (2004)

a. Cumplimiento a normas

Existe una obediencia por parte del trabajador, vista como imposición y requisito para trabajar y dar gusto a sus superiores, pero no como algo que beneficie su bienestar. Se ha demostrado que el nivel de conciencia de seguridad en el trabajador es muy bajo, pues no le da la importancia requerida. Los trabajadores pueden poseer conciencia mágica e ingenua sobre sus vidas en donde la responsabilidad sobre sus propios actos es insuficiente y además, culpan a los otros de sus problemas (Meza, 2004).

Arango (2007), afirma que las personas se protegen y se cuidan en las empresas por temor a ser sancionados o por responder automáticamente a las exigencias de sus jefes y empleadores, y *no* por un motivo interno que les garantice su bienestar y su realización personal. Lamentablemente estas personas se protegen por que “*les toca*” y no porque quieren o les satisface actuar seguro.

a. Seguridad como evitación de accidentes

El trabajador asume una postura de alerta frente a los peligros que encuentra a su alrededor, lo que permite analizar de manera más consciente la situación a la cual se está sometiendo al realizar su trabajo y poder así adelantarse a las consecuencias al enfrentar factores de riesgo.

b. Seguridad como demanda interna

El trabajador ya tiene un nivel de conciencia superior del autocuidado. La demanda interna se relaciona directamente con la actitud del trabajador en el cuidado integral. Es decir que existe una preocupación psicológica, más allá de la protección física, que permite que el sujeto analice sus comportamientos y se preocupe por actuar de manera segura en caso de presentarse un riesgo o en la realización de su trabajo.

c. La seguridad como valor de vida

El trabajador asume la seguridad como bienestar para el sujeto y las personas cercanas (familia o compañeros de trabajo), lo que se ve reflejado también en la confianza y en la conservación de su vida. Se siente importante dentro del proceso de seguridad y salud ocupacional en la empresa y participa de manera activa de los procesos que se orientan. Para lograr que la seguridad trascienda como valor de vida, según Londoño (2004), es necesario generar momentos de reflexión entre los trabajadores para hacer consciente la conexión entre seguridad y vida. Este aspecto permite a las empresas establecer programas de intervención en salud ocupacional basados en la seguridad como valor orientador directamente relacionados con la conservación de la vida de las personas y el logro de sus metas.

Las visiones citadas son importantes para programas y estrategias de intervención de comportamientos en las empresas, establecer programas formativos orientados a la visión de seguridad detectada, y así ir avanzando hasta llegar a la seguridad como valor de vida. Adicionalmente estas visiones contienen un factor motivacional que guía el comportamiento de los sujetos hacia la prevención traducida en acción intersubjetiva cuando se presenta en el contexto social. Para Londoño (2004), los procesos motivacionales son importantes en el cambio de comportamiento porque requieren generar valor a las acciones de los sujetos para lograr que integren el significado que deseamos. El autor propone tres tipos de motivaciones: *afiliación asociada directamente con la autoestima, poder como control propio de autorregulación de la conducta y el logro como la relación entre las capacidades y destrezas para su trabajo*, los cuales manejados positivamente son fieles potencializadores de la seguridad como valor esencial en la vida cotidiana de los trabajadores.

En coherencia con lo anterior, es necesario que las empresas analicen la visión de seguridad que tienen los trabajadores y a partir de allí, definan estrategias para elevar la *seguridad a valor de vida*. Es importante anotar que cuando se trasciende en la

pirámide no se elimina la visión anterior, sino que se va integrando dentro de cada visión hasta lograr la visión de valor de vida.

5.8 IMPLACTO DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN LA PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y AUTOCUIDADO LABORAL

Los procesos de formación son fundamentales en el cambio de comportamiento humano. Montero (1999), aborda la problemática de prevención a partir de la formación de los trabajadores, partiendo de la transmisión de mensajes de promoción, prevención y autocuidado, lo que garantiza la efectividad y la conciencia en las acciones para trabajar en seguridad.

Sin embargo, las prácticas que fortalecen el comportamiento inseguro o subestandar continúan en las empresas, pues en vez de retroalimentar a los trabajadores sobre el comportamiento ejecutado, se intervienen los comportamientos de manera coercitiva y no preventiva, y tampoco se hace seguimiento al cambio del comportamiento, sino que se asume cada comportamiento como independiente; por lo tanto, se castiga el comportamiento autoeliminando, la promoción y prevención.

En los procesos formativos intervienen tanto el nivel individual como el empresarial: el primero muestra cómo ven los sujetos la seguridad y el segundo cómo las empresas generan nuevas políticas para crear cultura en prevención. Lo que se desea lograr en un proceso formativo es desarrollar y reflexionar sobre las experiencias cotidianas y comunes en el equipo de trabajo, originar significados conceptuales y socializarlos para llevarlos a la práctica, los procesos formativos deben ser una construcción colectiva de conocimiento que garantice la comprensión de los temas tratados, la modificación de cambiar los comportamientos para generar o fortalecer la cultura en prevención y seguridad. Así la educación para adultos tiene dos funciones específicas: la primera está relacionada con la creatividad del sujeto para reconstruir, analizar y transformar su realidad de acuerdo a sus intereses y motivaciones; la segunda

se refiere a la capacidad que el sujeto tiene para resolver sus problemas individuales y grupales (Isaza, 2004).

Baharona (2005), analiza la importancia de la capacitación como parte de la productividad de la empresa, y critica la forma como subestimada pues los empresarios la asumen como un costo y no como una inversión o factor determinante de la mejora productiva. El autor insiste en que son las empresas las responsables de los procesos de entrenamiento de las operaciones, manejo de equipos y materiales de trabajo y la identificación de los riesgos, los controles propios al desarrollo de la actividad laboral. Este entrenamiento es una gran herramienta para el aprendizaje de los trabajadores, pues desarrolla las habilidades en el mismo sitio de trabajo y contribuye a adoptar actitudes y comportamientos acordes a la cultura empresarial. Con este propósito Knowles (2006), afirma que los procesos de entrenamiento en las organizaciones debe centrarse en una metodología de aprendizaje de los adultos y por tanto es necesario conocer la audiencia a la cual va dirigido el proceso de aprendizaje, el autor sugiere que la necesidad de saber del alumno adulto debe estar orientada a conocer el por qué, el qué y el cómo del aprendizaje. Los facilitadores deben motivar al adulto sobre la necesidad de aprender puesto que el adulto se motiva y se interesa cuando da la importancia necesaria a su aprendizaje.

De la misma manera el concepto personal del adulto lo debe conducir a analizar si es autónomo o autodirigido; sí existe un autoconcepto de seres responsables de su propia vida, si son capaces de dirigirse. Cuando hay una imposición de voluntad del otro, el adulto manifiesta rechazo y resistencia hacia el aprendizaje. También debe considerarse la experiencia del adulto en la selección de los recursos y los modelos mentales. Los adultos por su tiempo de vida poseen un gran número de experiencias que pueden apoyar o no el aprendizaje, consecuentemente, el profesor debe conducir al adulto a reflexionar sobre la influencia de sus hábitos, costumbres y creencias en su comportamiento, lo cual permite mayor disposición de la persona hacia su propio aprendizaje. Al respecto es esencial para afrontar la vida y le da valor a su aplicabilidad en el contexto propio.

Adicionalmente inclinar el aprendizaje en los problemas y en el contexto de desempeño es fundamental que los adultos se centren en la vida y se motiven a aprender cuando se dan cuenta que el aprendizaje ayuda a mejorar su desempeño y sus problemas cotidianos. Este valor intrínseco y beneficio personal permiten al individuo ver una ganancia en el proceso de aprendizaje; aspirar a ascensos, mejores salarios y la satisfacción laboral, autoestima y calidad de vida, aspectos que motivan el aprendizaje.

Knowels (2006), resume la educación de adultos en cinco pilares que facilitan la mayor comprensión de su aprendizaje: *la motivación*: que con base a los intereses del sujeto permite adecuar estrategias conducentes a aprender lo que se necesita de manera individual y empresarial; el *conocimiento previo y la experiencia*: el aprendizaje de adultos se centra en la experiencia vivida, por lo que el proceso del aprendizaje parte de las experiencias como el elemento principal para el desarrollo de las temáticas por lo que es necesario analizar las experiencias de los sujetos para orientar el proceso de formación; la *autodirección* pues aunque los adultos se autodirigen requieren acompañamiento como parte activa del proceso de aprendizaje; el *respeto por la diferencia*, como factor fundamental en la orientación del aprendizaje que se debe considerar los diferentes estilos, tiempos, espacios y ritmos de aprendizaje para lograr procesos efectivos de formación.

Los anteriores principios permiten potencializar al sujeto en su desarrollo personal y laboral, entender que el adulto aprende de manera diferente permite que éste se sienta bien dentro del proceso de formación y se generen espacios de confianza y seguridad. Para Knowles (2006), el propósito esencial del aprendizaje de los adultos es brindar ambientes de aprendizaje que permitan generar confianza, motivación y comprensión de lo que se desea comprender dentro del proceso. Para ello la estimulación externa es fundamental para captar el interés, la diferenciación y la comprensión del estudiante adulto quien se adapta dependiendo de los diferentes estímulos presentes dentro del proceso de aprendizaje (visuales, auditivos, táctiles, etc.). Así mismo es relevante proporcionar un modelo del desempeño final que informe al alumno sobre su proceso de aprendizaje.

Otro parámetro importante es la formación de adultos es que el pensamiento debe ser guiado para que el problema o el concepto que debe resolver y aprender asimile las sugerencias respetuosas para el desarrollo de su actividad. De esta manera al existir un aprendizaje se puede transferir el conocimiento de diferentes formas tales como: la argumentación enfocada mediante preguntas sobre el entorno en que se desempeña la persona o sobre el problema a solucionar, pero el proceso queda incompleto al evaluar los logros de aprendizaje, momento del proceso en el que se pone a prueba el nivel de comprensión del adulto y la claridad sobre los conceptos. El método más inmediato es realizar preguntas sobre las situaciones que se pueden presentar en su vida. Los resultados de esta evaluación deben servir para proporcionar retroalimentación, los aciertos o desaciertos obtenidos mostrando la importancia de sus aportes con respecto a lo entendió acerca del tema.

En pocas palabras, si la educación de adultos pretende un aprendizaje autodirigido, responsable de metas y propósitos consciente de los requerimientos para el proceso de aprendizaje (limitaciones, capacidades, motivaciones, expectativas y situaciones en el campo laboral propiamente dicho). El aprendizaje empresarial debe buscar facilitar los medios para que todos los miembros de la empresa aprendan de manera continua a resolver problemas, aclarar diferencias, cambiar actitudes en el momento de enfrentarse a sus actividades diarias, desarrollarse tanto a nivel profesional como personal y laboral. Así es que el proceso de aprendizaje para lograr que el trabajador analice y vaya descubriendo su trabajo en torno a todas las actividades cotidianas, identificando sus propios alcances y limitaciones (Knowels 2006).

Todo lo hasta aquí dicho implica que el proceso formativo de los adultos es afectado positiva o negativamente por todas las dimensiones del desarrollo. La mayoría de adultos posee un pensamiento concreto cuyo aprendizaje ocurre a partir de imágenes, colores y de la práctica; como aspecto positivo, los adultos poseen alta memorización para el trabajo, pero pueden evidenciar de inseguridad, timidez, resistencia al cambio y ansiedad. *En lo físico*, la edad puede ser una limitante de la vista, atención, escucha y habilidad psicomotora fina (Castaño 2009). En lo motivacional se establece lo

relacionado entre las motivaciones, los intereses del individuo para ejercer la acción educativa. Los adultos generalmente consideran que ya no pueden aprender, o simplemente se sienten desmotivados por las críticas que pueda ejercer las personas más cercanas (Knowels 2006). En este caso la acción educativa se ejerce si se genera una relación estrecha entre los intereses y las motivaciones de las estudiantes.

En lo intelectual el pensamiento concreto y el poco razonamiento abstracto del adulto, dificulta la interrelación de conceptos aislados; también presenta dificultades en el lenguaje escrito y oral, en algunas ocasiones hay pérdida de la habilidad mental. También pueden experimentar problemas en remembranza y comprensión simbólica de la información que reciben respondientes a dificultades de interpretación de la información Castaño (2009).

Finalmente, los procesos educativos de los adultos pueden ser de diferentes tipos según su propósito: *informativos* a través de los cuales se conoce la existencia de lo que se trasmite, sin profundizar en el tema; *formativos*, cuando se incorporan criterios de acción, y se toman decisiones, modifica la memoria que contiene conocimiento técnico y la percepción de acciones humanas y además se lleva a la práctica lo aprendido; de *entrenamiento* cuando se desarrolla el conocimiento y habilidades a partir de la memorización técnica, y la motivación relacionada directamente con las actitudes, mediante la repetición de los actos, logrando así la *modificación de la motivación y de la acción* que se requiere para desempeñar el trabajo.

5.9 EL LENGUAJE EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN LA CULTURA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El lenguaje regula la conducta interna del sujeto y a la vez es un elemento fundamental para el proceso de socialización del individuo. Dependiendo del contexto social y de acuerdo al proceso cultural, el lenguaje se exterioriza a partir de diferentes actitudes que el sujeto adopta para comunicar lo que puede hacer. El lenguaje se considera como una codificación de un potencial de conducta y significado, como un

medio para expresar lo que el organismo humano puede hacer en interacción con otros organismos humanos, transformándolo en lo que puede significar, es decir en el sistema semántico, que a su vez es codificado en lo que puede decir al *sistema léxico-gramatical* Hallyday (2001).

Berger y Lukhman (1968), argumentan que el lenguaje usado en la vida cotidiana proporciona continuamente las objetivaciones indispensables en la adquisición del sentido de las cosas en la vida cotidiana con significado propio. Además, el lenguaje es capaz de transformarse a medida que pasa el tiempo y que evolucionan las generaciones. Por lo tanto, el lenguaje traduce los significados que tenemos en nuestra mente, permitiendo transmitir y aprehender la cultura definida en un contexto, lo que nos acerca a la realidad del sujeto a partir de herramientas que orientarán la transformación cultural. Este pensamiento concuerda con el de Hallyday (1978), quien piensa que la lengua es el canal principal para transmitir los modelos de vida, para aprender actuar a partir de sus creencias y valores e interrelacionarse socialmente con la familia, la comunidad y con la cultura, modos de pensar y actuar a partir de sus creencias y valores. Este fenómeno ocurre básicamente, gracias a los factores reguladores del lenguaje:

- i. *Proceso lingüístico en contexto*, que analiza en contexto y los significados con base en los antecedentes, los actos y comportamientos de las personas en diferentes situaciones de la empresa. Esto con el fin de comprender el entorno cultural a intervenir a través del lenguaje y así lograr cambios comportamentales positivos en los trabajadores. De esta forma se cumple el postulado de Halliday (2001) que afirma que el lenguaje del adulto está dado por un conjunto de comportamientos reconocidos socialmente en el lugar donde se desenvuelven y que van adquiriendo un “potencial de significado” que se debe poner a prueba.
- ii. *La interpretación de la situación determina por el contexto*. Está determinando, esta se realiza a partir del análisis de la actitud social, las relaciones de los sujetos en el contexto y el canal simbólico que utiliza el

contexto de manera especial. Hallyday (2001). Estos elementos son denominados como “*campo*” “*tenor*” y “*modo*”, en donde el *campo* es la acción social en el que el texto está encapsulado, el *tenor* es el conjunto de las relaciones de los participantes y el *modo* es el canal o medio utilizado que se asigna al lenguaje que puede ser verbal, no verbal y escrito.

Para que el lenguaje pueda apoyar la construcción de significados en los sujetos, los líderes que alientan la cultura en prevención deben considerar las observaciones de Hallyday (2001), en primer lugar, el lenguaje tiene que interpretar toda la experiencia del sujeto develando la realidad que se vive en el contexto; y en segundo lugar, el lenguaje debe expresar el discurso de los trabajadores en cuanto al papel que asumen desde la prevención, los deseos, sentimientos, actitudes y juicios, con el fin de contextualizar la realidad de vincular el contexto pertinente y real para los sujetos y, por tanto, de la empresa.

5.10 LA LÚDICA EN LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE

Las personas se comportan en su vida como actores de sus propias vivencias familiares, sociales y laborales. Consecuentemente, las representaciones lúdicas de la realidad pueden convertirse en un muy buen instrumento de formación y comunicación de los procesos de aprendizaje

Es así que Goffman (1993), ha demostrado que la dramatización de situaciones humanas puede facilitar la asimilación de aprendizajes, mejorar procesos de comunicación a nivel oral y corporal. Este método aplica para los procesos de formación empresarial porque permite una verdadera interacción entre emisores receptores de mensajes y constituyen canales efectivos de transmisión de significados orientados a preservar y construir valores conducentes a la reflexión y la concientización del autocuidado (Goffman, 1993).

El autor asegura que a través de talleres teatrales, se pueden explicar comportamientos en diferentes instancias de la vida, por lo que puede ser un elemento importante en la comprensión del mundo.

Para el mismo autor deduce que estos talleres proveen enseñanzas visuales y prácticas que superan las tradicionales y que ignoran la experiencia y el conocimiento previo del sujeto, charlas tediosa, extensa, reduciendo o eliminando su disposición e interés en el logro de objetivos. Este proceso lúdico fomenta la capacidad de pensar, analizar, razonar, criticar y proponer alternativas para el mejoramiento de procesos de integración, y todo a través del juego de roles donde las relaciones sociales no son más que representaciones de sí mismo puestas en escena en el contexto donde vive, actúa, se desarrolla y evoluciona el actor (Goffman, 1993).

Otra modalidad lúdica es el *juego*, cuyo principal objetivo es la acción de los sujetos en la transformación de sus realidades, promoviendo al mismo tiempo, aprendizajes a través de la simulación de la realidad y a partir de la práctica, es decir que está basado en lo vivencial. Huizinga (1972), define el juego como una acción libre o una actividad voluntaria, realizada en ciertos límites fijados de tiempo y lugar, según una regla libremente aceptada, pero totalmente imperiosa y provista de un fin en sí, acompañada de un sentimiento de tensión y de alegría y de una conciencia de ser de otra manera que en la vida ordinaria. Estas bondades deben ser aprovechadas para lograr una mejor comprensión del mundo interior de los sujetos, tanto en sus intereses propios como en su interacción con la sociedad.

El juego estimula y fortalecen en los sujetos encuentros con su propio ser; su autoestima aumenta a medida que aprende a conocerse y sentirse valorado e importante en su contexto social, aprende a diferenciar sus fortalezas y limitaciones; incluso potencializa las costumbres sociales que han sido desplazadas por la tecnología. El autor nos lleva más allá de la significación del juego como un solo actuar recreativo, pues ratifica la importancia del mismo en un desarrollo de la sociedad, en la estructuración del ser, en la formación y fortalecimiento del espíritu y del cuerpo; poniendo a prueba

sus capacidades rescatando las reglas como una alternativa para lograr objetivos de manera reflexiva y consciente.

5.11 NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y PROCESOS DE COMUNICACIÓN EN LA FORMACIÓN EMPRESARIAL

Las nuevas tecnologías han demostrado que el mundo está avanzando a través de la informática y las redes sociales. Así mismo, las empresas deben evolucionar cambiando sus escenarios, pues a partir de la creación de conocimiento y la aceptación de la nueva idea de aprender a aprender, se logra hacer frente a un entorno empresarial que produzca nuevo conocimiento acorde al proceso de globalización, al creciente desarrollo tecnológico, a la invención de nuevos productos y servicios Vélez (2007), hechos que requieren que las empresas emprendan nuevos desafíos para que las herramientas tecnológicas faciliten procesos de aprendizaje generales de iguales o mejores resultados que una formación presencial.

Fontana y otros (2003), revela los resultados de una investigación elaborada a partir de la consulta a 480 grandes y medianas compañías de Suramérica y Centroamérica, indicando que el 23,33% de las compañías latinoamericanas están implementando soluciones de e-learning⁶ (electronic learning) para el perfeccionamiento de su personal; el 41,45% planea incorporarlas en un futuro próximo y el 64,79% de las empresas capacita o está planeando capacitar a sus empleados en forma virtual, el mismo estudio demuestra las ventajas en la implementación de la *metodología e-learning* tales como que optimiza el tiempo (82,95%), mejora la calidad de la capacitación (86,17%), reduce costos (57,55%), logra una mayor motivación del personal (68,45%) y mejora la administración (45,98%); además el 96,24% de los empresarios admitió que su compañía se benefició en materia de productividad y éxito comercial, tras la implementación de soluciones de e-learning, una decisión que también mejoró las oportunidades de formación profesional y personal de los empleados en un 89,79% de los casos.

⁶ E-learning: educación, capacitación, aprendizaje a través de Internet. (Sánchez y otros, 2005).

El estudio establece que la motivación para que las empresas utilicen la formación virtual es básicamente la reducción de costos, la optimización de contenidos, la capacitación de un número de empleados en un tiempo determinado y la dispersión geográfica de los trabajadores, situación similar a la detectada en nuestras empresas: no hay tiempo para capacitación, los trabajadores no se motivan a realizar cursos por el hecho de tener que desplazarse a otro lugar diferente al de su trabajo; también coinciden en la búsqueda de metodologías propias que articulen el aprendizaje técnico, el tecnológico, el informativo y el comunicativo.

La investigación Fontana y otros(2003), nos permite conocer que el mundo empresarial está pensando en lo virtual, debido a las ventajas competitivas de los mercados y la optimización de recursos humanos y financieros mediante la implementación de nuevas estrategias de aprendizaje, para trabajadores. Sin embargo, estas plataformas de aprendizaje dependen de las condiciones de desarrollo y los recursos tecnológicos del contexto. Según los autores la efectividad de la planeación depende de la precisión con la que se determinen los objetivos; para tal efecto, es impredecible conocer a fondo la empresa en la cual se aplicará el proceso, las características del entorno interno y externo, las estrategias de crecimiento y desarrollo, la filosofía y las prácticas que orientan el desarrollo del recurso humano para gerenciar el conocimiento, como elementos fundamentales e indispensables para desarrollar conocimientos, destrezas y competencias.

El aprendizaje está íntimamente ligado al *hacer* porque se trata de una experiencia activa de construcción de conocimiento frente a las habituales experiencias de recepción pasiva de información; no consiste en acumular, ni memorizar datos, tampoco en escuchar a un profesor, ni leer una pantalla: se aprende haciendo, investigando, explorando, probando y sobre todo haciéndose preguntas, siendo curioso, cometiendo errores, reflexionando sobre las causas y rectificando para buscar soluciones, casi siempre con ayuda de alguien más experimentado. (Fontana y otros, 2003).

El uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación permiten el acercamiento y enriquecimiento personal, sin descartar experiencias, conocimientos y el contexto de las personas. Este acercamiento requiere de condiciones tecnológicas que recreen el aula de clase, para apropiarse del conocimiento. En el aula virtual la estructura del curso se planea y desarrolla en concordancia con las necesidades y el contexto empresarial, el papel del tutor como motivador, el diálogo, el compromiso y el compartir experiencias (Sánchez y otros, 2005).

El autor propone una metodología para el aprendizaje *e-learning* que se apoya en la lectoescritura y el desarrollo del pensamiento científico de manera experiencial y práctica en el contexto social y laboral. Esta metodología construye nuevos conocimientos, abre espacios socioconstructivos entre los tutores y compañeros de trabajo; por que se basa en actividades motivantes orientados a conocer y profundizar los aspectos objetivos del curso, estimulan el aprendizaje sobre los temas y fortalecen el aprendizaje colaborativo⁷.

De otra parte, debe considerarse en el momento de experticia en el tema a orientar lo cual incluye conocer y aplicar las metodologías virtuales, conocer el contexto de la empresa y el grupo de personas participantes en el proceso, descubrir las potencialidades y debilidades y presentar informes periódicos sobre la evolución del curso al coordinador central. (Sánchez y otros, 2005).

En cuanto al manejo de plataformas virtuales para el direccionamiento de cursos empresariales, hay empresas de Estados Americanos que exponen algunas condiciones de aprendizaje necesarias en los procesos formativos de este carácter.

i. *Querer aprender*: Se debe explicar porqué es importante el conocimiento y motivar la participación mostrando los beneficios del mismo.

⁷ Aprendizaje Colaborativo: Es el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás. (Salinas,1996)

ii. *Mostrar cómo se aprende:* El tutor debe mostrar cómo es el proceso desde la parte inicial, hasta llegar al proceso de evaluación.

iii. *Crear oportunidades de aprendizaje en el Aula Virtual:* el tutor debe proponer interrogantes que motiven la participación de los trabajadores en los foros de discusión.

iv. *Favorecer aprendizajes significativos:* Adaptar el mensaje de acuerdo al contexto del participante; relacionar ideas y conocimientos previos de los estudiantes con los nuevos conceptos; centrar elementos relevantes; comunicar y retroalimentar inquietudes acerca del tema.

Sánchez y otros (2005), creen en la importancia de que las organizaciones apoyen sistemas basados en *b-learning*⁸, teniendo en cuenta el contexto y el objetivo de aprendizaje. Este grupo de investigadores identifica como características principales del sistema b-learnign; la flexibilidad e interactividad que facilitan los recursos de información y las herramientas comunicativas / interactivas (chat, correo electrónico, foros de discusión, weblogs, sistemas de mensajería instantánea, etc.), que permiten superar obstáculos latentes en el desarrollo de trabajos en grupo y en la búsqueda de respuestas y soluciones conjuntas entre los alumnos.

5.12 TRABAJO EN EQUIPO Y COMUNICACIÓN

La esencia del *trabajo en equipo* es el compromiso común que se adquiere para la creación de conocimientos y proyectos de trabajo a través del aporte intelectual y físico de todos sus miembros, para el logro de un propósito establecido (Mesa y Betancur, 2004). Los objetivos son obligatorios y son símbolos de realización que motivan e imprimen energía retando a la gente a comprometerse con ellos mismos y con el equipo. Esta perspectiva de trabajo en equipo, no es un aspecto fácil de emprender y los resultados no se obtienen tan rápidamente como se desearía, pues se requiere de

⁸ B-learning: Combinación de la metodología e-learning y presencial (Sánchez y otros, 2005).

reflexión colectiva sobre los objetivos a lograr para justificarlos a la luz de cada uno de los individuos que hacen parte de la empresa.

Para la comprensión del *trabajo en equipo* se requiere diferenciar el *trabajo en grupo*, como se muestra en el paralelo del siguiente cuadro.

Tabla 3.

Diferencia entre trabajo en grupo y trabajo en equipo.

GRUPO	EQUIPO
<p>Se destaca un líder fuerte claramente definido.</p> <p>Los objetivos individuales no hacen necesariamente sinergia con los del grupo.</p> <p>La responsabilidad y los productos del trabajo son individuales.</p> <p>Las reuniones se centran en la revisión de actividades casi siempre urgentes.</p> <p>La interacción con el jefe es esencialmente individual.</p> <p>Los reconocimientos son individuales y no siempre por resultados.</p> <p>Se valora la colaboración como actitud.</p>	<p>Existen roles de liderazgo compartido.</p> <p>Los objetivos individuales responden a los objetivos del equipo y los estratégicos de la empresa.</p> <p>La responsabilidad y los productos del trabajo son colectivos.</p> <p>Las reuniones se centran en la solución de problemas para el cumplimiento de los objetivos comunes, mediante discusiones abiertas y constantes.</p> <p>La interacción con el jefe es esencialmente colectiva.</p> <p>Los reconocimientos son individuales y colectivos, pero con base en resultados.</p> <p>Se valora la colaboración como parte del diseño del trabajo.</p>

Tomado de Mesa y Betancurt (2004)

Cómo puede observarse, *el trabajo en equipo* aporta excelentes resultados, puesto que la interacción es factor primordial que satisface las necesidades de las

personas que interactúan en un mismo espacio, cuyas relaciones se establecen por afinidad de estilos y valores. También se establecen reglas para el funcionamiento del equipo de trabajo, normas de convivencia o de funcionamiento de los diferentes procesos que se involucran en el desarrollo de la actividad y en el establecimiento de acuerdos. Esta cohesión genera pertinencia e identificación en los objetivos, que son recordados continuamente junto con las metas comunes con el fin de evaluar su continuo cumplimiento. Igualmente la comunicación que se fomenta es factor primordial para desarrollar las diferentes actividades durante el tiempo de trabajo y evitar malos entendidos; y finalmente se comparten valores que regulan el comportamiento al interior del equipo como pautas orientadoras. Como consecuencia, es importante generar espacios para que los diferentes grupos puedan tener acercamientos, mejorar los procesos de comunicación, establecer sus metas grupales, identificar limitaciones y diferencias, socializar y compartir experiencias, en búsqueda siempre del cumplimiento de objetivos comunes y fortalecimiento del trabajo en equipo.

La comunicación, en particular debe reflejar el interés de transmitir información, ideas, sentimientos, pensamientos, conceptos para que sean entendidos, comprendidos y que puedan ser aplicados según intereses comunes. En este sentido, la comunicación debe ser una herramienta para lograr resultados dentro del equipo (Martínez, 2000), procurando acciones que fortalezcan satisfactoriamente las relaciones entre los miembros de los equipos de trabajo, tales como las señaladas por Tabón y otros (2004):

- Estimular la comunicación abierta, promoviendo la escucha activa y sugiriendo procedimientos que permitan el intercambio de ideas y la exploración y aceptación de las diferencias.
- Ayudar a reconocer la incongruencia entre el lenguaje verbal y el no verbal para generar reflexión o solicitar a la persona que exprese sin temor su inconformidad.
- Facilitar la aplicación de técnicas de negociación y manejo de conflictos, buscando su resolución con base en un pensamiento beneficioso para ambas partes.
- Dirigir el equipo a una búsqueda de acuerdos, reconociendo los errores y las coincidencias básicas que permiten solucionar los problemas.

- Evaluar el proceso para cambiar procedimientos, reconocer comportamientos que interfieren con la tarea o la comunicación del equipo (personas que se retraen, juegos que interrumpen el proceso, agresiones verbales o no verbales, entre otros).

En síntesis, *la comunicación es parte fundamental del trabajo en equipo*, para el logro de los objetivos comunes y la interacción entre las personas y el entorno. Específicamente en la prevención de accidentes o enfermedades laborales, la comunicación juega un papel fundamental en la promoción y prevención de la salud por su relación directa con las situaciones de riesgos laborales, manejo de máquinas, equipos, entorno y comportamientos de las personas. Cuando en una empresa la comunicación es eficaz, se alienta un mejor desempeño y se promueve la satisfacción en el trabajo, los empleados conocen mejor su trabajo y se sienten comprometidos con él (David y Newstrom, 2000).

5.13 EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO Y LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EMPRESARIALES

La adopción del aprendizaje significativo en los procesos de formación empresarial es absolutamente pertinente porque se trata de un modelo pedagógico que permite relacionar las dimensiones psicológica, social y laboral. Este hecho permite la identificación, el análisis y la aplicación del nivel de reconocimiento de los riesgos y el fomento de la seguridad y la prevención como valores de vida.

El proceso educativo de las empresas debe buscar la creación de espacios de aprendizaje en los que pueda adquirir o transmitir información relacionada con la prevención de riesgos laborales según las particularidades de cada empresa y las condiciones de los trabajadores Ausbel (1983), propone un aprendizaje significativo donde el estudiante es proactivo si el profesor propicia aprendizajes. La perspectiva del formador más allá de la transmisión de información o de facilitar aprendizajes, debe cumplir como función guiar el aprendizaje hacia la construcción de nuevos

aprendizajes Díaz (1998). Buscando que el alumno se sienta atraído por el contenido de lo que se desea transmitir y su aplicabilidad. Una de las principales premisas de Ausbel (1983) es el aprendizaje a partir del descubrimiento y la recepción de contenidos, el cual involucra las siguientes características:

- *Personalización del aprendizaje:* se tiene en cuenta el conocimiento previo y los objetivos del aprendizaje, de acuerdo a la competencia a desarrollar.
- *Conocimiento:* los conocimientos son instaurados en el alumno en su estructura cognitiva, relacionando los conocimientos nuevos y los previos.
- *Disposición al aprendizaje:* el alumno desea aprender lo que considera valioso.
- *Proactividad:* es un proceso proactivo, cuyas herramientas facilitan la puesta en práctica del conocimiento por parte del alumno.
- *Retención de la información:* en el proceso de aprendizaje donde ocurre gran retención de información debido a los contenidos aprendidos adquieren mucha importancia.

Ausbel (1983), menciona tres condiciones necesarias para el aprendizaje como se muestra en el siguiente gráfico:



Gráfico 2. Condiciones necesarias para el aprendizaje significativo.

i. *Actitud del sujeto*, como consecuencia, es importante generar espacios para que los diferentes grupos puedan tener acercamientos, mejorar los procesos de comunicación, establecer sus metas grupales, identificar limitaciones y diferencias, socializar y compartir experiencias, en búsqueda siempre del cumplimiento de objetivos comunes y fortalecimiento del trabajo en equipo.

ii. *La correlación con los conocimientos previos del alumno*, para una conexión desde su práctica con el objetivo del proceso e instaurar su contenido en la memoria a largo plazo.

iii. *El material de aprendizaje* pueda relacionarse con alguna estructura cognoscitiva específica del alumno, la misma que debe poseer “significado lógico” es decir, ser relacionable de forma intencional y sustancial con las ideas correspondientes y pertinentes que se hallan disponibles en la estructura cognitiva del alumno, este significado se refiere a las características inherentes del material que se va aprender y a su naturaleza.

Según Ausbel (1983), existen tres tipos de aprendizaje significativo, a saber:

“Aprendizaje de Representaciones: es el aprendizaje más elemental del cual dependen los demás tipos de aprendizaje. Consiste en la atribución de significados a determinados símbolos, al respecto Ausubel dice: Ocurre cuando se igualan en significado símbolos arbitrarios con sus referentes (objetos, eventos, conceptos) y significan para el alumno cualquier significado al que sus referentes aludan.

Aprendizaje de Conceptos: Los conceptos se definen como objetos, eventos, situaciones o propiedades de que posee atributos de criterios comunes y que se designan mediante algún símbolo o signo.

Aprendizaje de Proposiciones: este tipo de aprendizaje va más allá de la simple asimilación de lo que representan las palabras, combinadas o aisladas, puesto que exige captar el significado de las ideas expresadas en forma de proposiciones. El aprendizaje de proposiciones implica la combinación y relación de varias palabras cada una de las cuales constituye un referente

unitario, luego estas se combinan de tal forma que la idea resultante es más que la simple suma de los significados de las palabras componentes individuales, produciendo un nuevo significado que es asimilado a la estructura cognoscitiva” (Mandujano, 2007, p. 21).

Según el autor, la interacción entre el concepto previo y los nuevos adquiridos se refiere a la reorganización de significados que logra una asimilación de los conceptos y transforma el conocimiento y el comportamiento del sujeto. Sin embargo, puede existir olvido o pérdida progresiva de las interacciones del aprendizaje o las ideas nuevas asimiladas durante el proceso de asimilación, por lo que debe existir una nueva etapa de actuación en la que el sujeto pueda aplicar y reproducir el conocimiento, esta etapa ha sido denominada *asimilación obliteradora*, donde las nuevas ideas se instauran en el sujeto cuando se aplican y se reproducen en su actuar, permitiendo que los nuevos significados sigan siendo aplicados, posteriormente. Para el autor, el *principio de asimilación* se refiere a la *interacción entre el nuevo material que será aprendido y la estructura cognoscitiva existente* que origina una reorganización de los nuevos y antiguos significados para formar una estructura cognoscitiva diferenciada; es esta interacción la información nueva y las ideas pertinentes que existen en la estructura cognoscitiva la que propicia la asimilación. Este proceso de interacción modifica tanto el significado de la nueva información como el significado del concepto o proposición al cual está afianzado.

Adicionalmente, dependiendo del tipo de interacción entre la información y los sujetos aprendices se pueden generar diferentes estilos de aprendizaje:

- *“Aprendizaje subordinado: se presenta cuando la nueva información es vinculada con los conocimientos del sujeto, llamada también subsunción, que a su vez posee los tipos derivativo y correlativo: el primero ocurre cuando el material es aprendido y entendido como un ejemplo específico de un concepto ya existente, confirma o ilustra una proposición general previamente aprendida; el segundo es una extensión elaboración, modificación o limitación de proposiciones previamente*

aprendida. En este caso la nueva información también es integrada con los subsunores relevantes más inclusivos pero su significado no es implícito por lo que los atributos de criterio del concepto incluido pueden ser modificados. Este es el típico proceso a través del cual un nuevo concepto es aprendido. El aprendizaje de conceptos y de proposiciones, reflejan la relación de la subsunción de conceptos y proposiciones potencialmente significativos a las ideas más generales e inclusivas ya existentes en la estructura cognoscitiva del sujeto y organiza de manera jerárquica las ideas y las ejemplifica en una pirámide, siendo el ápice las más significativas.

- *Aprendizaje Supraordinado: ocurre cuando una nueva proposición se relaciona con ideas subordinadas específicas ya establecidas y tienen lugar en el curso del razonamiento inductivo. El término supraordinada se define mediante un conjunto nuevo de atributos de criterio que abarcan las ideas subordinadas.*

- *Aprendizaje Combinatorio: se caracteriza por que la nueva información no se relaciona de manera subordinada, ni supraordinada con la estructura cognoscitiva previa, sino que se relaciona de manera general con aspectos relevantes de la estructura cognoscitiva”. (Mandujano, 2007, p. 21).*

El aprendizaje significativo promueve aprendizajes en cualquier nivel educativo, incluyendo los programas desarrollados en el nivel empresarial. Particularmente, este marco teórico ha sido amarrado a las ventajas ofrecidas por el aprendizaje significativo para la generación de cultura en seguridad y prevención de riesgos laborales.

Finalmente, en el proceso de aprendizaje es indispensable conocer los conceptos previos del tema a trabajar, no se trata de conocer la cantidad de información que poseen los sujetos, sino sus conceptos sobre los temas principales. Al respecto Ausbel (1983), opina que el aprendizaje debe darse a través de la recepción y no sólo del descubrimiento, es decir que las herramientas a utilizar en el proceso de aprendizaje deben estar organizadas, secuenciadas y acabadas con el fin de generar comprensión conceptual general y particular.

5.14 IMPORTANCIA DE LA CONCIENCIA CRÍTICA EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La construcción de la conciencia tiene relación directa con la apropiación que el sujeto hace de su realidad, en la cual existe multiplicidad de componentes de la realidad condensado en figuras de pensamiento, lo cual origina que el sujeto se haga miembro de una comunidad determinada y posea una personalidad específica. Sin embargo, la conciencia no se constituye con los mismos componentes en todos los sujetos; su estructura está condicionada biológica, fisiológica y socialmente, por lo que habrá tantos y distintos tipos de conciencia como individuos existan. (Ojeda y otros, 2010).

La conciencia del sujeto es medio y condición de apropiación de lo real al signar los procesos de su realización. Así, los referentes encontrados en la exterioridad del sujeto, son incorporados a su conciencia de acuerdo con la lógica con la que ésta opera, lógica también constituida por los referentes que la integran y que pueden ser o no los predominantes en su medio. La lógica de apropiación es óptica en tanto constitutiva del sujeto y transformando las condiciones de apropiación en contenido existencial; dicho de otro modo: el individuo es lo que percibe y de acuerdo con la estructura de su percepción, procede de su propia conciencia, según Ojeda y otros (2010).

Estos autores afirman que los referentes que se integran en una conciencia tienen su origen en el medio en que habita el sujeto, por tanto, existen referentes con características distintas, que forman conciencias con particularidades propias. De esta manera se observan conciencias predominantemente ingenuas, religiosas, artísticas o teóricas, según el tipo, el número o intensidad de los referentes empíricos, mágico-religiosos, artísticos o teóricos incorporados a la conciencia. Los autores aseguran que los tipos de conciencias son constructos, desarrollados con base en los contenidos y formas que están en ella, pero que pueden modificarse fundamentalmente al incorporar otros referentes altamente significativos y potentes.

Castoriadis (2004), argumenta que la conciencia se construye en categorías y son herramientas cognitivas para la apropiación de la realidad de los sujetos en búsqueda de volver inteligible el mundo externo e interno. La conciencia del individuo posee referentes conformados por bloques de pensamiento, los cuales son adoptados por el sujeto dependiendo de las condiciones de apropiación de la misma, traducidas por el individuo a formas de vida, proyectos políticos, esperanzas y desafíos entre otros. Estos referentes a la conciencia como figuras de pensamiento a las que se les puede denominar símbolos, lo cual permite considerar que la condición humana es simbólica, más allá del régimen social en el que el sujeto se constituye y vive. (Covarrubias, 2001).

Umaña (1994), define la conciencia crítica como un sentimiento interior por el cual el ser humano es capaz de apreciar sus propios valores y capacidades, así como también es capaz de reconocer las demás personas. El desarrollo de la conciencia crítica permite tener una noción real de sí mismo y de los demás por lo que aumenta la autoestima en el cuidado del otro.

Para Anzi (2004), tener conciencia crítica es asumir la responsabilidad de informarse, ser informado y analizar los hechos que nos afectan y obtener conclusiones constructivas para luego opinar en pos de un futuro mejor, o advertir los peligros que amenazan el bienestar espiritual y físico. Freire (1967), asume la conciencia crítica como la captación tanto de los datos objetivos de la realidad como de los lazos que unen un dato con otro, o un hecho con otro, y es naturalmente crítica, por ello reflexiva y no refleja. Para este autor la crítica implica autorreflexión sobre el tiempo y el espacio que nos ha tocado vivir, para insertarnos en la historia, como autores y actores, y no meramente como espectadores; es la profunda interpretación de la verdadera realidad, conociendo sus causas más reales y su funcionamiento. Quien posee esta conciencia, posee una capacidad de razonamiento y de diálogo fecundos, tratando siempre de buscar la verdad para comprometerse en la construcción del hombre. El grado de conocimiento y de interpretación de la realidad que se construye también son elementos fundamentales para la generación de conciencia crítica a través de procesos reflexivos-acción en torno a la realidad objetiva y concreta en que se interactúa. Finalmente la conciencia crítica

posibilita la integración de las personas en el contexto sociocultural para promover el cambio y la transformación social a distintos grados de intensidad, profundidad y participación.

Consecuentemente los procesos de formación empresarial deberían aprovechar las ventajas que ofrece la promoción explícita de la *conciencia crítica* en la generación de la cultura en seguridad y prevención de riesgos laborales puesto que fomenta el autocuidado y el cuidar de los demás. De la misma manera la contextualización consciente con el entorno laboral, garantiza transformaciones favorables por parte de los trabajadores participantes del proceso educativo, tanto para su bienestar propio como para la empresa.

Como consecuencia de lo anterior, la ejercitación de la conciencia crítica llega a su punto de máxima complejidad cuando se convierte en pensamiento crítico: el que desafía lo conocido desde la necesidad de vida, siendo por ello no sólo el resultado del proceso combinatorio de referentes, sino el vehículo intelectual más complejo del hombre que le permite pensar la transformación de los sucesos vividos por otros potencialmente deseados. Es por ello que, según Berger y Luckman (2001), el individuo aprehende la realidad de la vida cotidiana como una realidad ordenada, pero aparece en su conciencia de manera independiente a esta aprehensión; es la sociedad la que se encarga de objetivar esa realidad, constituyéndola por un orden de objetos que han sido designados como tales y transmitiéndola por medio del lenguaje que proporciona continuamente las palabras indispensables y dispone el orden dentro del cual éstas adquieren sentido y dentro del cual la vida cotidiana tiene significado para el sujeto.

Sin embargo, Castoriadis (2004), plantea que no todo hombre construye pensamiento transformador pues se requiere, como primera condición, que se inserte en su conciencia una inquietud existencial lo suficientemente fuerte que lo lleve a pensar condiciones distintas, reflejando con ello el desafío para pensar desde el proceso del existir conscientemente. El autor asegura que el sujeto posee al pensamiento como herramienta para ser y transformarse, sin embargo, son las condiciones sociales externas

las que favorecen o impiden su realización. Ojeda y otros (2010), añaden que el esfuerzo por lograr la reflexividad en el sujeto, y con ello la generación del pensamiento transformador, es una cuestión de Institución, puesto que el ser humano posee las herramientas cognitivas lo suficientemente poderosas para lograr pensamientos reflexivos consecuentes con las interacciones dialécticas con la realidad, pero son las instituciones las encargadas de potenciarlo.

6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 ENFOQUE INVESTIGATIVO

El proyecto de investigación se realizó con un enfoque *cualitativo-hermenéutico* cuya finalidad primordial fue la descripción y la comprensión de las experiencias de un grupo de sujetos en un tiempo específico. Así, el método permitió indagar desde el mismo sujeto sus concepciones alrededor de la prevención de riesgos en el contexto laboral.

El criterio para seleccionar este método está basado en el principio de la fenomenología interpretativa como método de investigación basado en la filosofía de Heidegger cuyo objetivo es comprender las habilidades, las prácticas y las experiencias cotidianas; así mismo busca articular las similitudes y diferencias en los significados, concepciones, compromisos, prácticas, habilidades y experiencias de los seres humanos (Castillo, 2000).

La fenomenología, según Morse (2003), se deriva de la palabra griega “*fenomenon*”, que significa “*mostrarse a sí mismo, poner a la luz o manifestar algo que puede volverse visible en sí mismo*”. De esta forma, la naturaleza de la palabra fenomenología nos remite a desentrañar y sacar a la luz aspectos escondidos del ser humano y que no son fácilmente perceptibles.

En los estudios fenomenológicos es importante tener en cuenta que las concepciones y los significados se capturan a partir del *lenguaje* como elemento fundamental para la comprensión del fenómeno. Así, el conocimiento y la comprensión del mundo, pueden ser concebidos de diferentes formas dependiendo del lenguaje usado. Es por eso que Castillo (2000), aduce que el lenguaje sirve para representarse a sí mismo, al mundo y a la vida misma.

A continuación, se describen algunos supuestos filosóficos que soportaron el proyecto de investigación, siguiendo a Castillo (2000), desde la comprensión de los fenómenos frente a la realidad investigativa.

Los seres humanos tienen mundo: Este concepto relaciona el mundo con el espacio, las personas y su entorno, los compromisos y los quehaceres que se van adquiriendo en la vida dependiendo de la cultura.

La persona como ser para quien las cosas tienen significado: El sujeto da significado a las situaciones del mundo cuando adquieren un valor, de acuerdo con sus vivencias y la forma como asumen su vida diaria; así, al volver conscientes sus problemas, pueden cambiar sus roles dentro de su mundo de acuerdo con sus necesidades puntuales.

La significancia o significado de las cosas se basa en las distinciones cualitativas reconocidas por la persona en su vida diaria: Estas distinciones cualitativas son moldeadas por la cultura y el lenguaje. Las motivaciones internas y externas del sujeto son fundamentales en el proceso de valoración de los significados, teniendo en cuenta el contexto al cual pertenece.

La persona es un ser auto interpretativo: El ser humano es auto interpretativo, con procesos de reflexión, análisis, construcción de significados y sentidos; le da importancia a lo que le interesa y le importa.

La persona como corporalidad: Esta relación resalta la importancia de las vivencias del sujeto, denominada también *inteligencia corporal*.

De acuerdo con lo anterior, la comprensión del fenómeno particular de este estudio se fundamentó primordialmente en las experiencias vividas en situaciones de peligro de los sujetos objeto de estudio dentro de su vida laboral y en sus reflexiones y

concepciones sobre salud, seguridad, prevención, causas de accidentalidad laboral, entre otras categorías relacionadas con el tema investigativo.

6.2 DESCRIPCIÓN DE LOS PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se realizó en cuatro empresas del sector metalmecánico de la ciudad de Manizales, incluyendo tres cooperativas con trabajadores en misión⁹ con un total siete empresas, todas preocupadas por la accidentalidad del sector metalmecánico.

El principal modelo de selección fue el muestreo cualitativo desarrollado por Hernández y otros (2006), con muestra de casos-tipo con dos características homogéneas: personas del sector metalmecánico que hubieran tenido accidentes repetitivos o con cargos críticos por accidentalidad y trabajadores expuestos al mismo riesgo.

La Elección de los sujetos participantes fue realizada mediante un taller de seguridad basada en valores en el que participaron 165 trabajadores de 7 empresas del sector metalmecánico del área de producción distribuidos en 32 grupos. Estos talleres se realizaron con el fin de indagar sobre las concepciones en prevención y seguridad.

Para la entrevista a profundidad participaron 6 trabajadores con característica de repetitividad de accidentes, con el fin de analizar de una manera más cercana sus experiencias vividas. Los participantes tuvieron accidentes repetitivos que van de dos a seis accidentes de trabajo en su historia laboral y se encuentran en una edad de 25 a 44 años y el nivel de escolaridad fue bachillerato.

⁹ **Trabajadores en misión:** Trabajadores que son contratados en la cooperativa pero que prestan servicios en las empresas.

6.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para este estudio se emplearon dos técnicas de recolección de la información: taller “Seguridad basada en valores” y una entrevista a profundidad...

6.3.1 Taller “Seguridad basada en valores”

Se realizó con base en un *taller de seguridad basada en valores* diseñado por ARP Sura Arango (2002) con los siguientes objetivos:

- Identificar los conceptos de seguridad prevalecientes en las personas.
- Reconocer las situaciones en las cuales espontáneamente las personas sienten necesidad de actuar seguras.
- Analizar las bases motivacionales de la seguridad como valor.
- Comparar las diferentes concepciones de los participantes sobre la seguridad.

A continuación se nombran los criterios que se tuvieron en cuenta en el taller “Seguridad basada en valores” (Arango, 2002):

a) “Se les indicó a los trabajadores, formar grupos de 5 personas para iniciar la actividad de aplicación del taller”.

b) Antes de entregar el cuestionario a los participantes, se les explicó previamente que no deben pensar demasiado las respuestas, sino que escribieran de manera espontánea lo primero que se les ocurría. Esto fue esencial debido a que el cuestionario mide modelos mentales que permanentemente están orientando las acciones de las personas y que muchas veces están en contravía del conocimiento intelectual que poseen.

c) Se les entregó el cuestionario “concepciones de la seguridad” a los

diferentes grupos. Este fue un cuestionario abierto, que incluía las siguientes preguntas:

- ¿Qué es para Usted Salud?
- ¿Qué es para Usted seguridad?
- ¿Cuál es la importancia de tener buena salud?
- ¿Qué es trabajo en equipo?
- ¿Cuáles son los riesgos en mi puesto de trabajo?
- ¿Cuáles son las causas de los accidentes de trabajo?
- ¿Cómo creen Ustedes que pueden participar en el control de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales?
- Escriba tres refranes relacionados con la seguridad.

d) Se recogen todos los cuestionarios y posteriormente se realizaba una socialización relacionando con las visiones de seguridad definidas por Arango (2004).

e) Posteriormente se realizó la sistematización de la información para su posterior análisis.

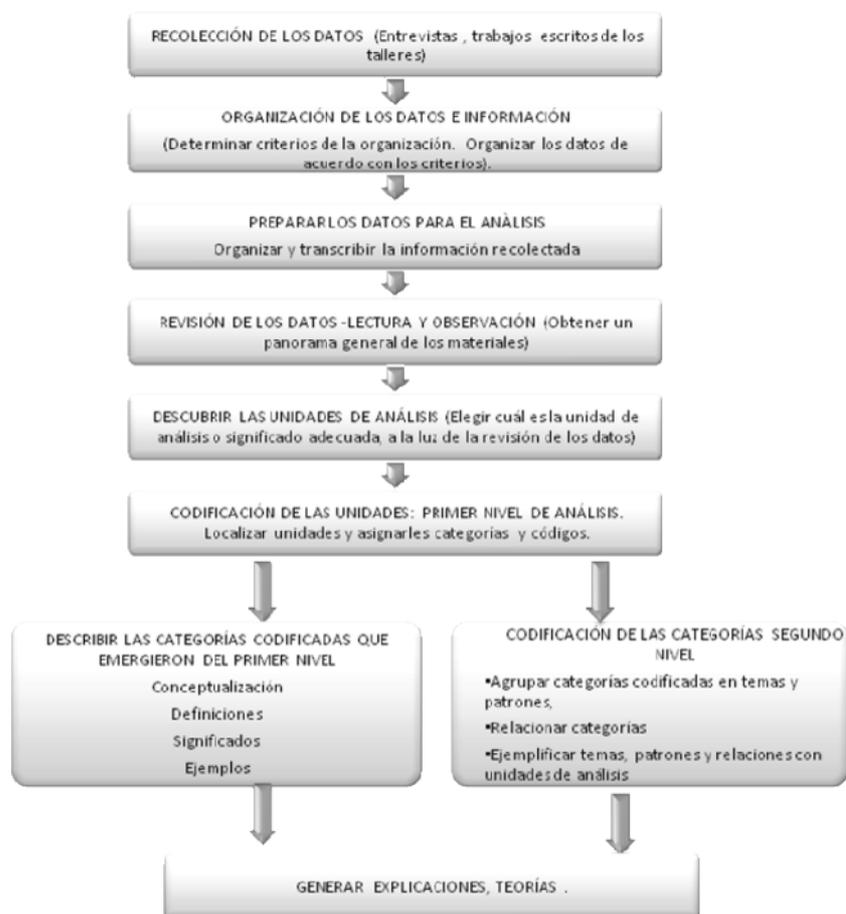
6.3.2 Entrevista a profundidad

Se realizó entrevista a profundidad a 6 trabajadores con el fin de indagar las concepciones de los trabajadores acerca de la seguridad y prevención. Se trata de una entrevista fenomenológica con base en preguntas abiertas, no predeterminadas, dando lugar a conversaciones no estructuradas que estimulan a los entrevistados a compartir sus historias de vida de una manera natural y espontánea. (Anexo 1: Guía de entrevista a profundidad).

La investigación fenomenológica toma en cuenta la participación del ser humano en una situación concreta, usa descripciones escritas y orales presentadas por los sujetos, a través de las descripciones, también se descubre la naturaleza del fenómeno y el significado de la experiencia vivida para el sujeto.

6.4 PROCEDIMIENTO RECOLECCIÓN DE DATOS Y PLAN DE ANÁLISIS DEL PROCESO INVESTIGATIVO

El procedimiento utilizado en la recolección, organización y la preparación de los datos para el análisis de los resultados fue el propuesto por Hernández (2006), quien propone 8 pasos a tener en cuenta. A continuación se demuestra el procedimiento en una gráfica:



Tomada de Hernández (2006, p. 630).

Gráfico 3. Proceso de análisis fundamentado en los datos cualitativos

6.4.1 Recolección de datos

En la siguiente tabla se explica los pasos que se tuvieron en cuenta en el procedimiento de recolección y análisis del presente proyecto de acuerdo a Hernández (2006).

PASOS	ACCIONES	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN
1. Descripción de manera clara y concreta el fenómeno.	Se explicó la naturaleza de los participantes del estudio.	
	Se reconoció el contexto en donde se relacionan los trabajadores, teniendo en cuenta la empresa.	
2. Definición del taller aplicar “Seguridad basada en valores” a los trabajadores participantes del estudio de las diferentes empresas.	Se definió el instrumento aplicar en el taller seguridad basada en valores, con el fin de indagar las concepciones que los trabajadores tenían sobre la seguridad y la prevención.	Taller “Seguridad basada en valores”. Anexo No.1
4. Definición de las preguntas guías para abordar los participantes del estudio.	Se definieron las preguntas que guiaron la entrevista a profundidad para indagar sobre las vivencias de los trabajadores sobre seguridad y prevención a partir de las experiencias vividas.	Guía entrevista a profundidad Instrumento definido. Anexo No. 2
5. Validación de la entrevista a profundidad.	Se realizó prueba piloto para validar el instrumento guía de la entrevista a profundidad.	Se aplicó el instrumento.
6. Recolección de la información: Aplicación de entrevista y talleres de seguridad basada en valores.	Se realizó entrevistas una vez validados los instrumentos.	Entrevista a profundidad después de la validación.
	Se revisó la información recolectada de acuerdo a las pruebas presentadas y las entrevistas generadas.	Entrevista a profundidad.
	Se aplicó el taller seguridad basada en valores y se recolectó la información documental del producto de los talleres realizados en cada uno de los grupos de la empresa.	Taller Seguridad basada en valores.
7. Organización y preparación de los datos de la información.	Se organizó los datos recolectados para iniciar el proceso de análisis y definición.	Resultados de las entrevistas. Resultados del producto de los talleres seguridad basada en valores.

6.4.2 Plan de análisis

El análisis de la información se realizó a partir de reflexión fenomenológica hermenéutica que significa indagar sobre los temas esenciales que caracterizan el fenómeno, describirlo e interpretarlo, teniendo en cuenta los objetivos de investigación.

Los resultados obtenidos se tuvieron en cuenta para analizar y realizar trazabilidad de la información con la entrevista a profundidad y revisión documental del producto de los talleres realizados en cada una de las empresas. Para el procedimiento de análisis se tuvo en cuenta el propuesto por Hernández (2006).

En primera instancia se transcribió el material de las entrevistas a profundidad y de los talleres de seguridad basada en valores utilizados, en las cuales se realizó una observación general de los datos con el fin de descubrir en primera instancia las unidades de análisis principales organizándolos por temas relevantes que emergieron de las preguntas de ambas técnicas.

Se realizó el primer nivel de análisis en el cual se clasificó la información asignándole códigos y categorías a los datos. Se realizó descripción de las categorías codificadas de ambas técnicas de manera independiente, agrupando las respuestas comunes y codificándolas para ser analizadas posteriormente. Estos resultados fueron revelando concepciones y significados potenciales para el desarrollo posterior de las ideas y concepciones sobre la seguridad y prevención de riesgos. En este primer nivel de análisis se identificaron aspectos relevantes y se les otorgó un porcentaje del total de respuestas encontradas, con el fin de comparar lo más significativo de cada categoría de análisis descrita.

Se realizó segundo nivel de análisis en el cual se relacionaron las categorías principales de ambas técnicas y se identificaron palabras claves que orientaron la identificación de categorías que fueron emergiendo en el proceso; luego se realizó una trazabilidad de la información de los resultados de cada una de las técnicas utilizadas,

permitiendo desarrollar las categorías principales desde las concepciones de los trabajadores sobre la seguridad y prevención de riesgos, factores que intervienen en el comportamiento seguro y la relación educativa en personas adultas. Este segundo nivel de análisis se ve reflejado en la descripción de los principales hallazgos.

Teniendo en cuenta los resultados sobre las concepciones identificadas sobre seguridad y prevención y los hallazgos encontrados, se realizó una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales y finalmente se desarrollaron las conclusiones del proyecto de investigación.

7. RESULTADOS

En esta etapa se tuvo en cuenta el primer nivel de análisis propuesto por Hernández (2006), fase crucial de la investigación por cuanto reveló el estado del objeto de investigación en un contexto real. La técnica de recolección utilizada para realizar la descripción de las concepciones seguridad y prevención fue el taller de seguridad basada en valores.

7.1 RESULTADOS TALLER “SEGURIDAD BASADA EN VALORES”

7.1.1 Concepciones sobre salud

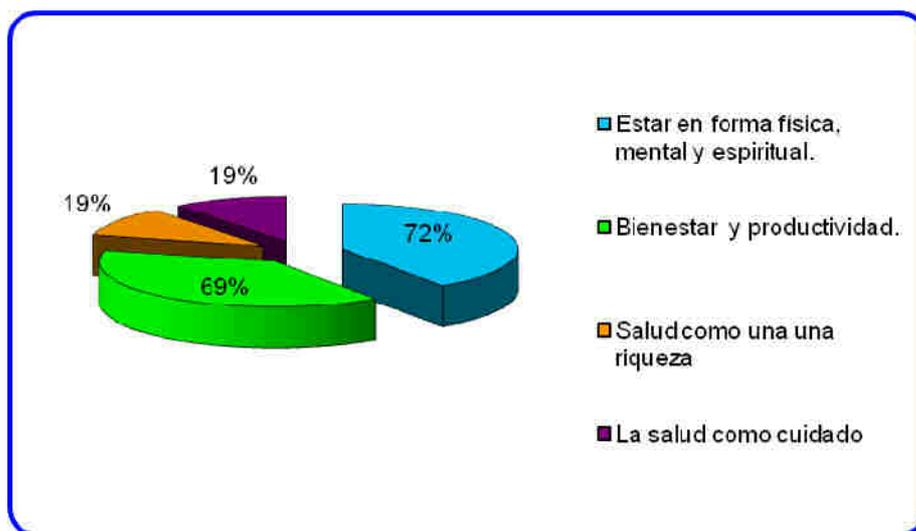


Gráfico 4. Concepciones sobre salud

Nota: Los porcentajes calculados según el número de respuestas y superan el 100% porque los participantes dieron dos o más opciones de respuesta.

Los trabajadores consideran que la salud está estrechamente relacionada con el bienestar físico, mental y social, incluyendo la parte moral y espiritual (con un 40% del total de las respuestas). Este planteamiento se ve reflejado en los siguientes testimonios:

- *Es un estado en que el cuerpo se siente o se encuentra en optimas condiciones tanto física como mentalmente.*
- *Es una buena condición física y mental y un buen funcionamiento de nuestro cuerpo y tener capacidad para realizar cualquier actividad.*
- *Es estar bien física y mentalmente para realizar o desempeñar alguna labor.*
- *Es el bien físico y mental que todo ser humano desea tener.*
- *Estar físicamente con los 5 sentidos, estado corporal plenitud consigo mismo.*

El segundo aspecto relevante en las respuestas encontradas la salud como *bienestar y productividad* con un 39%, reconociendo la importancia del trabajo para sentirse saludable, lo cual estos se observa en las siguientes apreciaciones:

- *Es sentirse bien y mejor, una función básica para desempeñarse en las actividades a realizar, salud tener cuerpo, en mental superar dificultades, tomar decisiones, social necesidades de vida y educación.*
- *Es tener el cuerpo en buenas condiciones físicas y morales para tener un buen desempeño en cada una de las actividades del diario vivir.*
- *Es estar en buenas condiciones para ejercer cualquier tipo de labor.*
- *Es el bienestar de todos en todo momento, estar físicamente bien y anímicamente entregar lo mejor de sí para beneficio de la empresa.*

Otro aspecto destacado dentro de las percepciones de los trabajadores frente a la salud es considerar la *salud como una riqueza* que debe ser valorada y cuidada (con un 22%) *de la valoración por parte de los trabajadores*, lo cual se aprecia en los siguientes testimonios:

- *Es la mayor riqueza que Dios nos ha brindado por ello debemos cuidar de ella y de todas las personas que hay en nuestro entorno.*
- *La riqueza más grande que puede tener un ser humano, es cuidarnos, física y psicológicamente.*

- *La salud es lo más importante después de la vida, es algo que debemos tener en cuenta la mayor parte del día pues la otra parte debemos estar descansando la cual es también parte de una buena salud, es preocuparse por uno mismo y por los demás.*
- *Es encontrarnos en óptimo estado, ósea no tener dolores de ninguna clase. Saber alimentarnos. Para tener una buena salud es importante usar todos los elementos de seguridad completos, también tener auto cuidado de los riesgos en las áreas.*
- *Actuar con seguridad para contar siempre con buena salud, además del buen uso de los elementos de protección.*

Las respuestas en general evidencian que los trabajadores poseen un concepto integral de salud. Se observa que el óptimo estado de salud de los trabajadores influye en gran medida las capacidades para tener estado de bienestar productivo y estar seguros. No obstante, tener conciencia de la relación de *salud-seguridad* no garantiza el autocuidado de los trabajadores pues la falta de cultura y educación al respecto.

Los trabajadores consideran que para mantener una buena salud se deben poner en práctica buenos hábitos saludables, (66%) concebidas de la siguiente forma:

- *“Para tener una buena salud se requiere de buenos hábitos tanto alimenticios como deportivos, saber utilizar todo lo que se nos brinda en cuanto a seguridad en el trabajo con un buen control médico periódicamente”*
“no consumir drogas alucinógenos”.
- *“Es necesario una buena y excelente alimentación”.*
- *“Equilibrio mental mucho ejercicio y muy buen dormir”.*
- *“Tener dieta balanceada, practicar deporte, dormir lo necesario”.*
- *“Alimentarnos correctamente, realizar más utilizar siempre todos los equipos de seguridad”.*
- *“Realizar algún tipo de ejercicio y visitar al médico de vez en cuando”.*

En la precategory se observa que el 13% de los trabajadores consideran importante *tener una buena salud para estar seguros en el puesto de trabajo y para el autocuidado*, lo cual se evidencia en las siguientes apreciaciones, entre otras:

- *Estar protegido a la hora de laborar teniendo los elementos de protección personal.*
- *Tener un ambiente favorable independientemente de lo que se está haciendo.*
- *Realizar las actividades con la mayor precaución posible.*
- *Contar con buenos hábitos tanto físicos como alimenticios, además de tener seguridad en las labores cotidianas para una buena salud.*
- *Lo más importante es cuidarnos y no exponernos a riesgos que atenten contra nuestra vida.*
- *Tener una buena alimentación, en el trabajo utilizar los elementos de protección.*

Otros dos aspectos, relevantes considerados por los trabajadores para mantener una buena salud son *el bienestar de la familia y la salud espiritual mental y moral*, el siguiente gráfico muestra las variables emergentes para tener una buena salud personal laboral.

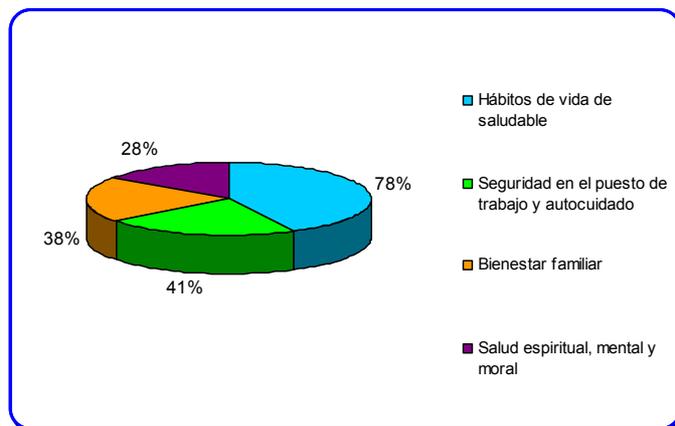


Gráfico 5. Factores para tener una buena salud

Nota: Los porcentajes calculados según el número de respuestas y superan el 100% porque los participantes dieron dos o más opciones de respuesta

7.1.2 Concepciones sobre las causas de la accidentalidad

Las causas de los accidentes se clasifican de acuerdo al modelo multicausal, teniendo en cuenta las causas inmediatas (condiciones y comportamientos subestandar) y las causas básicas factores personales y del trabajo que influyen de manera compartida en la generación de los accidentes laborales.

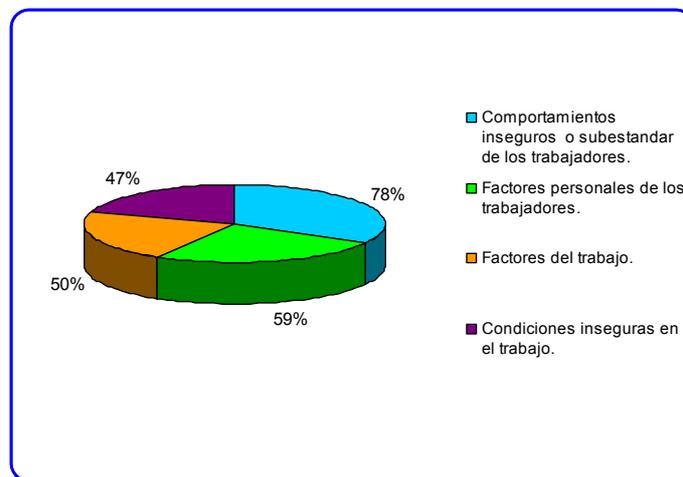


Gráfico 6. Concepciones sobre las causas de la accidentalidad

Nota: Los porcentajes calculados según el número de respuestas y superan el 100% porque los participantes dieron dos o más opciones de respuesta

Se observa que el 37% de las causas de los accidentes reconocido por los trabajadores están relacionadas con los *comportamientos inseguros o subestandar*, los manifestados según los participantes:

- No utilizar los elementos de protección adecuados.
- Mal uso de los elementos de protección.
- Mal uso de las herramientas.

- Utilizar maquinaria en mal estado.
- No informar sobre el funcionamiento en mal estado de maquinaria.
- Mala posición para levantar objetos pesados.
- No utilizar zonas demarcadas.
- No acatamiento de normas de seguridad.
- Material mal ubicado y obstaculización vías de acceso.

El desgaste de los elementos de protección personal es un factor relevante, pues si no se tiene un programa de mantenimiento y reposición de elementos de protección personal, estos pueden fallar o simplemente no son aptos para realizar el trabajo para el cual han sido diseñados.

Los factores personales son la segunda causa de la accidentalidad el 29% de los participantes, siendo el *exceso de confianza* la causa generadora de los accidentes de trabajo expresada como:

- *Exceso de confianza en el puesto.*
- *El abuso de confianza.*
- *La confianza excesiva en determinada labor.*
- *Mucha confianza en lo que se hace.*
- *Exceso de confianza en un compañero con el que se tenga que trabajar en equipo para desarrollar la actividad”. En esta causal sobresale el descuido al desarrollar la actividad ya sea por estrés, exceso de confianza, cansancio, exceso de trabajo y falta de concentración en la tarea.*
- *Mala disposición para aprender.*
- *Agotamiento físico.*
- *Problemas familiares.*
- *Trabajar en estado de embriaguez.*
- *No tomar con seriedad el trabajo.*

El diagnóstico también de devela una de las causas relevantes para aumentar la probabilidad de accidentes de trabajo es el *escaso trabajo en equipo reflejado por la falta de coordinación* al desarrollar una actividad. Los trabajadores lo expresan como:

- *Mala coordinación con nuestros compañeros.*
- *No trabajar en equipo.*
- *Falta de comunicación entre compañeros.*
- *Descoordinaciones al no trabajar en equipo.*

Otras causas mencionadas son el *poco tiempo de descanso* y el riesgo natural en expresiones como:

- El tiempo de descanso es poco entonces después vienen las descoordinaciones.
- Le pueden ocurrir al que sea ya antiguo o nuevo.
- Nadie está exento de los accidentes.

Sin embargo al analizar es lo significa el *trabajo en equipo* se observa que los participantes tienen el concepto pero no lo han interiorizado y ni llevado a la práctica, pues se les dificulta llegar acuerdos cuando están hablando de las decisiones que se deben tomar y cuando hay una presión de la autoridad *toman decisiones apresuradas* para dar gusto a los jefes, aunque estén de acuerdo; tampoco no saben aplicar el *trabajo en equipo*, pues no hay revisión de metas comunes por parte de las empresas y las individuales no se ponen en sintonía.

La tercera causa de los accidentes definida por los trabajadores son los factores de trabajo relacionados con la falta de inducción, entrenamiento o capacitación sobre las labores que se deben desempeñar, especialmente en el personal nuevo, pues en muchas ocasiones está preparación es insuficiente o nula (con un 23% de las respuestas obtenidas). Algunas apreciaciones son al respecto:

- *Falta de inducción al personal nuevo.*
- *Realizar trabajos para los cuales no se está capacitado.*
- *Mala inducción sobre el desempeño de sus labores en el trabajo.*
- *Falta de conocimiento o inducción para el puesto que se va a ocupar”.*
- *Mala inducción.*
- *Mala disposición para aprender.*
- *Falta de práctica pues hay personas nuevas que se confían.*
- *Desconocimiento del manual de seguridad para operar la máquina.*

También se responsabiliza al exceso de trabajo por largos turnos, la falta de descanso o la duplicación de los turnos que aumentan la probabilidad de accidentes laborales.

Las condiciones de trabajo inseguras o subestándar equivalen al 11% de las causas identificadas por los trabajadores, la mala manipulación de los equipos, mala manipulación de equipos mecánicos, mal uso de las herramientas, utilizar maquinaria en mal estado. Aquí se presenta no solo una condición de seguridad sino una relación entre el estado y la utilización de herramientas y equipos y los comportamientos subestándar asumidos por el trabajador al momento de realizar la actividad, sin las precauciones necesarias para el desarrollo de la tarea. Al respecto, la falta de revisión previa de los equipos y herramientas afecta frecuentemente la generación de accidentes laborales, pues al no detectar fallas en su funcionamiento, previa iniciación de la labor, no son notificadas con antelación a los jefes o supervisores, aumentando la probabilidad de accidentalidad laboral.

La *contaminación* también es un riesgo para la salud, no necesariamente interviene en las causas de los accidentes de trabajo sino en la generación de enfermedades ocupacionales, y pueden influenciar para que las personas no se sientan cómodas en su puesto de trabajo, lo cual puede producirse mayor desgaste, estrés y desconcentración.

Consecuentemente hace falta una intervención que llegue a la prevención efectiva de la accidentalidad, para tal efecto las concepciones de los riesgos y la prevención deben ser valoradas más la generación real de conciencia de las necesidades de construir o fortalecer una cultura de prevención y seguridad empresarial.

7.1.3 Concepciones sobre el riesgo

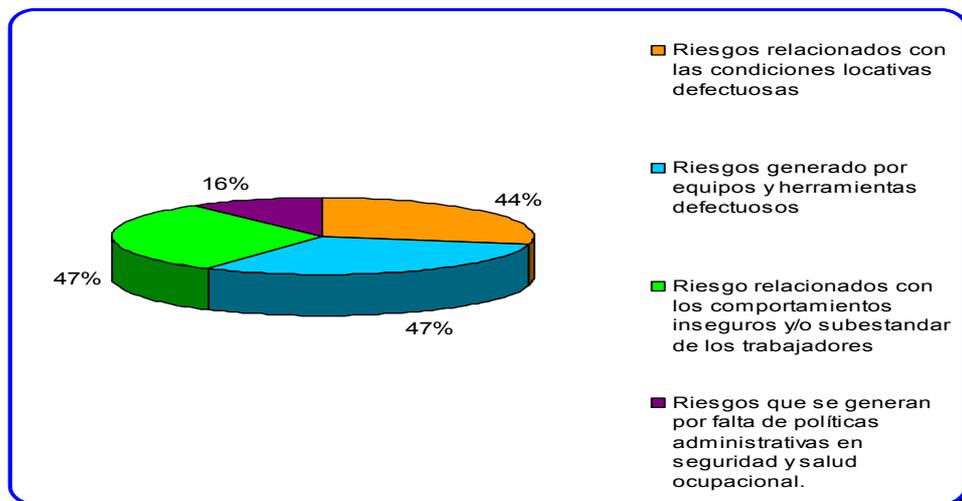


Gráfico 7. Concepciones sobre el riesgo

Nota: Los porcentajes calculados según el número de respuestas y superan el 100% porque los participantes dieron dos o más opciones de respuesta.

El 31% de los trabajadores consideran que los riesgos más comunes en los puestos de trabajo están relacionados con los equipos y herramientas defectuosos al igual que los comportamientos inseguros y/o subestándar de los trabajadores, aspectos con igual valoración dentro de la definición de riesgo. Sobre este tema son algunas manifestaciones de los trabajadores para sustentar los riesgos a que están expuestos:

- *Trabajar en una máquina que este en mal estado.*
- *Peligros que se explique al maquinar piezas pequeñas.*
- *Falta de equipos para manipulación de químicos, resinas, amoniaco.*

- *Falta de mantenimiento preventivo de todo el herramental.*
- *Riesgos al hacer revisión de maquinaria en funcionamiento.*
- *Identificamos los riesgos de accidentes o incidentes o riesgos en el puesto de trabajo, algunas veces se pierden los conceptos dados por el exceso de confianza.*
- *El exceso de confianza en el desempeño de nuestras labores.*
- *No andar precavido con las máquinas en movimiento.*
- *Los accidentes se dan por no usar los elementos de protección.*
- *Falta de equipos de seguridad.*

Otro riesgo identificado por un 29%, son las condiciones locativas defectuosas según testimonios:

- *Techo de metrología averiado, pisos en mal estado.*
- *Falta de espacio para dividir áreas de trabajo.*
- *Falta de iluminación.*
- *Falta de señalización en el puesto de trabajo.*
- *Obstrucción en áreas de alta circulación*
- *Mal aseguramiento de los montajes a utilizar.*
- *Pisos resbaladizos por fugas de aceites en las máquinas, entre otros.*

El riesgo que se genera por falta de políticas administrativas en seguridad y salud ocupacional, aunque no es el más importante por los trabajadores, se nombra como elemento fundamental en la prevención como son: “presión por cumplimiento de metas”, “falta de dotación y protección son muy negados a darla”, “mala calidad en implementos de trabajo”, “contaminación por exceso de polvo y los tapabocas que nos dan no protegen lo suficiente”.

Teniendo en cuenta las respuestas de los trabajadores sobre los riesgos que se tienen en el puesto de trabajo, se puede concluir que tienen clara la identificación y la peligrosidad de los riesgos de su puesto de trabajo, además de la influencia de su

7.1.4 Concepciones sobre la prevención

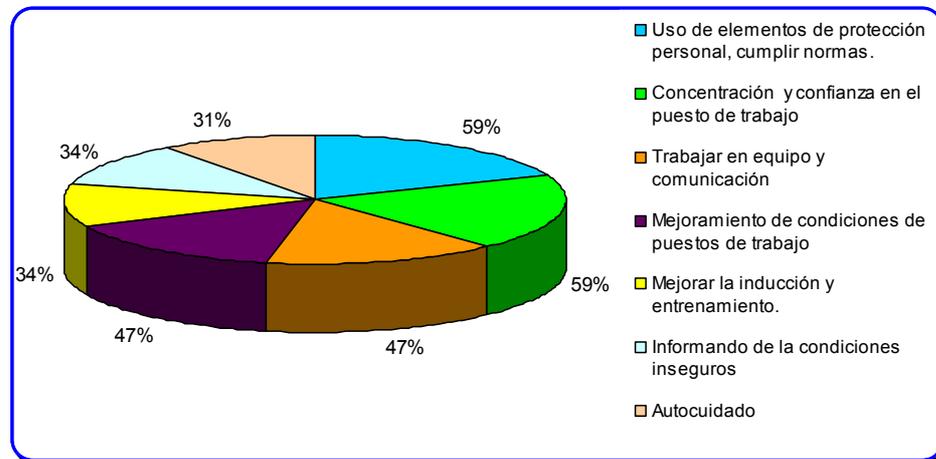


Gráfico 8. Concepciones sobre la prevención

Nota: Los porcentajes calculados según el número de respuestas y superan el 100% porque los participantes dieron dos o más opciones de respuesta

Los sujetos objeto de estudio manifiestan que la comunicación es fundamental para actuar con seguridad, en el proceso de notificación de peligros, sin embargo este ejercicio no se realiza de manera continua, pues aún sabiendo que es importante para proteger su vida, consideran que la empresa no le presta atención y finalmente no comunican los riesgos, y cuando lo hacen en muchas ocasiones los jefes ignoran sus recomendaciones, por lo que el silencio es factor preponderante en la tolerancia de peligros existentes en el puesto de trabajo.

Las apreciaciones de los trabajadores acerca de cómo pueden ayudar en el control de riesgos y causas de la accidentalidad, se relacionan directamente con el *comportamiento seguro, uso de elementos de protección personal y cumplimiento de las normas de seguridad*, algunas consideraciones al respecto fueron:

- *Mantener nuestro lugar de trabajo libre de obstáculos que puedan perturbar nuestra labor y puedan presentarse un accidente.*

- *Concientizándonos de la importancia de los elementos de protección a la hora de trabajar.*
- *Mira Quero máquinas y los equipos que estén en buen estado antes de empezar a laborar.*
- *Utilizar los elementos de protección personal.*
- *Tener en cuenta las normas de seguridad.*
- *Informar si las maquinas tienen fallas, no dejar elementos mal ubicados.*
- *Buena utilización de los elementos de protección personal, tener un sitio limpio, agradable para trabajar.*
- *Compañerismo para desempeñar un trabajo, responsabilidad en los procedimientos internos de la empresa.*

La concentración, la confianza en el puesto de trabajo, informar las condiciones inseguras y el autocuidado fueron factores que obtuvieron la misma valoración en las respuestas de los participantes acerca de la prevención de riesgos esta dentro de la relevancia del *factor personal* en la prevención de los accidentes, mediante expresiones como:

- *Podemos participar en el control de los accidentes de trabajo siendo muy cuidadosos en la actividad diaria que realizamos, estando atentos unos a otros y manifestando fallas que tenemos en nuestro lugar de trabajo.*
- *Se lleve un determinado tiempo en la empresa y en el puesto de trabajo realizar las labores con confianza y teniendo seguridad y a las respectivas normas para dicha labor.*
- *Aportando ideas, solucionando los problemas visuales que pueden causar un accidente, sin esperar que suceda para poder solucionarlo.*
- *Reportando las fallas o anomalías al equipo de mantenimiento.*
- *Informar al jefe inmediato lo antes posible cualquier anormalidad en maquinaria y mal comportamiento de trabajadores.*

- *Siendo conscientes de los riesgos en su puesto de trabajo, hacer uso adecuado de los elementos de protección personal y estar concentrado en los oficios realizados.*

Otras categorías consideradas por los participantes para la prevención de riesgos y accidentes son el trabajo en equipo y el mejoramiento de la comunicación entre los trabajadores asumidos, con el fin del fortalecimiento de la prevención en las empresas. Algunas consideraciones hechas a partir de la pregunta sobre las formas de prevención fueron entre otras:

- *En conclusión nosotros somos quienes debemos cuidarnos como grupo o equipo que somos, no esperar lo que estamos viendo en estos momentos.*
- *Afianzando el trabajo en equipo.*
- *Buena comunicación dando a conocer y corregir errores en el área donde se trabaja.*
- *Incentivando a los compañeros para que utilicen todos los implementos de protección, dejar los problemas en la casa.*
- *Avisando oportunamente los posibles daños de las máquinas.*
- *Es importante trabajar en equipo porque todos no pensamos lo mismo o más personas piensan más que una y así comparten ideas.*
- *Es importante trabajar en equipo porque nos ayuda a homogenizar las ideas, inquietudes para llegar a un cierto fin.*

Mejorar la inducción, el entrenamiento y las condiciones de trabajo, es también un aspecto primordial dentro de los factores que consideran los trabajadores en la prevención:

- *Recibir más y mejores capacitaciones que tengan que ver con el puesto de trabajo de cada uno y ser más cuidadosos.*
- *Mejorar la capacitación del personal nuevo.*
- *Mejorar los espacios laborales.*

- *Consiguiendo los equipos especializados para realizar dicha tarea y no utilizando equipos rudimentarios.*
- *Entrenar y capacitar al personal en el momento de ingresar a la empresa.*
- *Recibir capacitación sobre el manejo seguro de las máquinas a operar.*
- *Demarcar vías de acceso.*
- *Un excelente mantenimiento de máquinas y herramientas.*
- *Reemplazar herramientas que se encuentran en mal estado.*
- *Tener unas guardas de seguridad para proteger el operario, son algunos testimonios que sustentan las categorías mencionadas.*

En general, los grupos poseen efectivamente el *concepto de seguridad*, y lo relacionado con los comportamientos que los hacen sentir seguros, preocuparse y cuidarse por estar bien con ellos mismos y los demás, hacer las cosas correctas sin poner en riesgo la integridad, discernir ente lo bueno y lo malo en acciones como el uso adecuado de los elementos de protección personal, aviso oportuno de condiciones inseguras; concentración en el puesto de trabajo, buena coordinación y comunicación con los compañeros, trabajo en equipo, mejorar las capacitaciones, velar por la seguridad propia y la de los demás, ser más cuidadoso y concientización de los riesgos. Esta claridad fue ratificada por los trabajadores participantes a través de refranes pertinentes al concepto de seguridad; sin embargo, esta claridad no implica la aplicación del concepto en la práctica, el discurso pero no en el trabajo contrariamente las personas actúan impulsivamente, hacen las cosas sin preveer que va a ocurrir. Por lo tanto la seguridad no es tomada como un valor sino como un cumplimiento de normas y en muchas ocasiones se hace caso omiso a los estándares de seguridad actuando para ganar en producción, y en tiempo con el afán de terminar rápido de trabajar. Se evidencia que la mayoría de trabajadores asumen la seguridad como una exigencia del medio y no como un valor de vida.

- *Seguridad como trabajo en equipo y beneficio (30%): “Trabajando en equipo, tendremos mejores resultados, con menor esfuerzo y más satisfacción.*

- *Cuando trabajamos en equipo enfocamos seguridad y la reflejamos en salud.*
- *La unión hace la fuerza, la salud y el trabajo van de la mano.*
- *Trabajar unidos trae beneficios.*
- *Las buenas ideas, reflejan buenos resultados.*
- *En la mesa y en el juego se conoce al caballero, cuida a los demás como a ti mismo.*
- *Si trabajamos en equipo cuidaremos la salud de nuestros compañeros y la nuestra.*
- *Es mejor prevenir que tener que lamentar.*
- *Es mejor un pájaro en mano que cien volando.*
- *Más vale perder un minuto que la vida en un segundo.*
- *Más vale bien agarrado que tres volando.*
- *Hombre aliviado trabajo realizado.*
- *Nadie sabe lo que tiene hasta que lo pierde.*
- *Al que a buen palo se arrima buena sombra lo cobija.*
- *Concentración y disposición trabajo seguro.*
- *Haz el bien y no mires a quien.*

Seguridad es precaución (23%): “Guerra avisada no mata soldado”.

- *Camarón que se duerme se lo lleva la corriente.*
- *Hombre precavido vale por dos, soldado avisado no muere en guerra.*
- *Mejor que digas que aquí corrió bueno que aquí murió.*
- *Seguro mató a confianza, hombre prevenido vale por tres.*
- *Si la montaña no va a Mahoma, Mahoma va la montaña.*
- *Ángulo que paso por aquí cate que no te vi.*
- *Camarón que se duerme se lo lleva el Angulo, del afán no queda sino el accidente.*

La Seguridad es cuidado (16 %): “Uno no sabe lo que tiene hasta que no va donde el médico”.

- *No saber cuidarse es no saber quererse.*
- *El hábito hace al monje.*
- *Una alimentación balanceada es salud.*
- *Hazlo bien, pero cuídate bien.*
- *Si te quieres un poquito cuídate un pocote.*
- *Mente sana cuerpo sano, si te cuidas de joven vivirás bien hasta viejo.*

Seguridad como protección (11%): “Al que buen árbol se arrima buena sombra lo protege”.

- *Más vale diablo por viejo que por diablo.*
- *Dedo a tu dedal.*
- *En ojo con gafas no entra sucio.*
- *Los elementos de protección conservan la salud.*

Seguridad como difícil de aplicar (11%): “Del dicho al hecho hay mucho trecho”.

- *Después de ojo afuera no hay santa lucia que valga.*
- *Tanto va el cántaro al agua hasta que por fin se rompe.*
- *Si yo tuviera fe tan solo como un granito de mostaza.*
- *No todo lo que brilla es oro.*
- *Si el trabajo es salud entonces que trabajen los enfermos.*
- *Si fumas porque quieres, yo respiro porque me toca.*

Seguridad como sentimiento de temor (7%): “Es mejor la seguridad que tener que subir a Salud Ocupacional”.

- *Es mejor la seguridad que la policía.*

El siguiente gráfico ilustra las concepciones de los trabajadores acerca de la *seguridad laboral*, manifestadas a través de refranes:

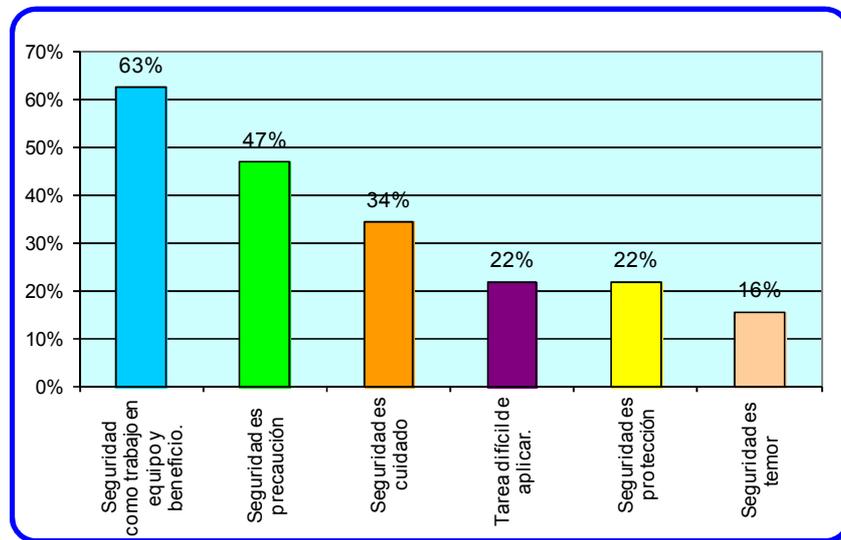


Gráfico 9. Concepciones emergentes de los refranes vinculados por los participantes con el concepto de seguridad

Nota: Los porcentajes calculados según el número de respuestas y superan el 100% porque los participantes dieron dos o más opciones de respuesta.

7.1.5 Concepciones sobre trabajo en equipo

El 44% de los trabajadores manifiestan sus apreciaciones sobre lo que para ellos representa el trabajo en equipo:

- *En el equipo de trabajo todos los integrantes realizan sus actividades para obtener un mismo complementándose uno con el otro. En un grupo de trabajo donde los integrantes realizan sus actividades cada uno por su lado, significa que no se ayudan entre si.*

- *Un equipo es conjunto de personas que trabajan sincronizadas para un mismo fin. Un grupo es un conjunto de personas que fueron destinadas para realizar diferentes labores y que forman una empresa.*
- *Un equipo traba por alcanzar un bien común. El equipo de trabajo se alcanza metas, el grupo de trabajo logra objetivos individuales.*
- *El equipo es cuando todos trabajamos unidos para lograr algún objetivo en común.*

El 28% de los trabajadores consideran que *trabajo en equipo* consiste en realizar una misma función; el 17% consideran que el que busca el bien común: “un equipo de trabajo trabajan en función de un bien común.

En síntesis, *el trabajo en equipo* es un factor esencial dentro de los procesos de prevención, lo cual este se ve reflejado en cada una de las categorías que emergieron del cuestionario diagnóstico.

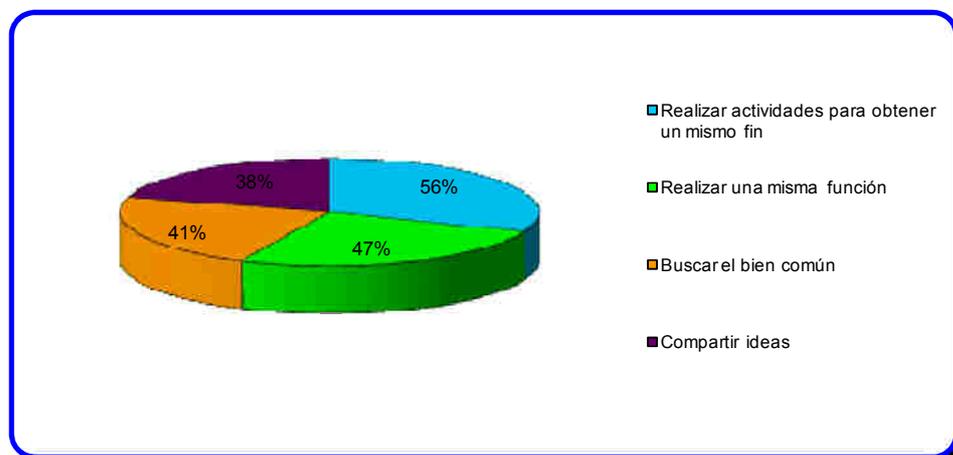


Grafico 10. Concepciones de los trabajadores sobre trabajo en equipo

Nota: Los porcentajes calculados según el número de respuestas y superan el 100% porque los participantes dieron dos o más opciones de respuesta.

7.2 RESULTADOS EMERGENTES DE LA ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Los resultados que emergieron de la entrevista a profundidad se relacionan directamente con la experiencia vivida de los participantes del estudio, el cual a su vez complementó las concepciones de prevención y seguridad develadas en los resultados del análisis de los talleres seguridad basada en valores. A continuación se relacionan y se describen las diferentes concepciones que los trabajadores asumen sobre la seguridad y la prevención de riesgos. Esta entrevista se realiza de manera individual a seis trabajadores que participaron en el proceso, lo que permitieron corroborar o permitieron emerger nuevas categorías sobre las concepciones sobre seguridad y prevención de riesgos.

7.2.1 Concepciones sobre accidentalidad

Cuando los trabajadores relatan el accidente de trabajo que más impactaría su vida laboral, se observa que en un principio subestiman la gravedad del accidente, pues el 83% de los trabajadores entrevistados no tenían conciencia inmediata de lo ocurrido; después se manifiesta preocupación y necesidad de recibir atención empezar a pensar en las consecuencias que el accidente podría traer por su corporalidad. El 66% de los entrevistados quería regresar a trabajar rápidamente no les gustaba estar incapacitados, incluso uno de ellos no acepta las curaciones porque no quería sentirse débil ante los demás.

Los accidentes mencionados por los trabajadores están relacionados con proyección de esquirlas, quemaduras, atascamiento de extremidad inferior en la máquina y amputación de falange.

Al analizar las causales de los accidentes el 67% de los entrevistados señalan diferentes comportamientos humanos: descuido, desatención y no usar los elementos de protección personal; el 33% aducen que las cosas suceden porque tenían que pasar y por azar del destino como lo expresan dos testimonios:

- *Cuando uno está de malas hasta del cielo llueve mierda.*
- *Las cosas pasan porque tienen que pasar y así es el destino.*

El 16% culpan a los demás. En este punto se observa conciencia mágica con relación a la accidentalidad por parte de los trabajadores lo cual se ubica por fuera de la pirámide de las visiones de la seguridad. El siguiente gráfico cuando se presenta el accidente de trabajo por parte de los trabajadores, por lo cual se encuentra por fuera de la pirámide de las visiones de la seguridad.

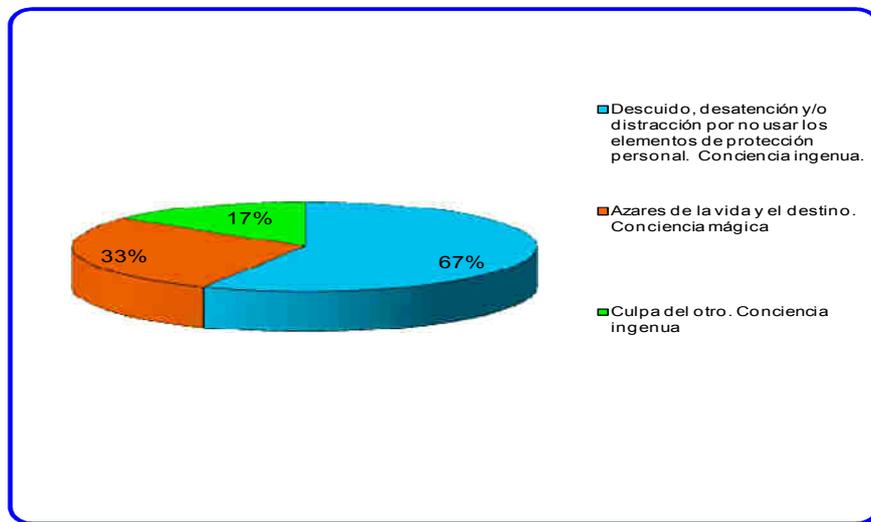


Gráfico 11. Causas de los accidentes

7.2.2 Sentimientos causados por el accidente

Los sentimientos causados por el accidente fueron de miedo o pánico, aburrimiento por la incapacidad, rabia, molestia por las actitudes de lastima de los demás, dolor y sentimiento de tristeza. Las proporciones de estas categorías son representadas en porcentaje en el siguiente gráfico:

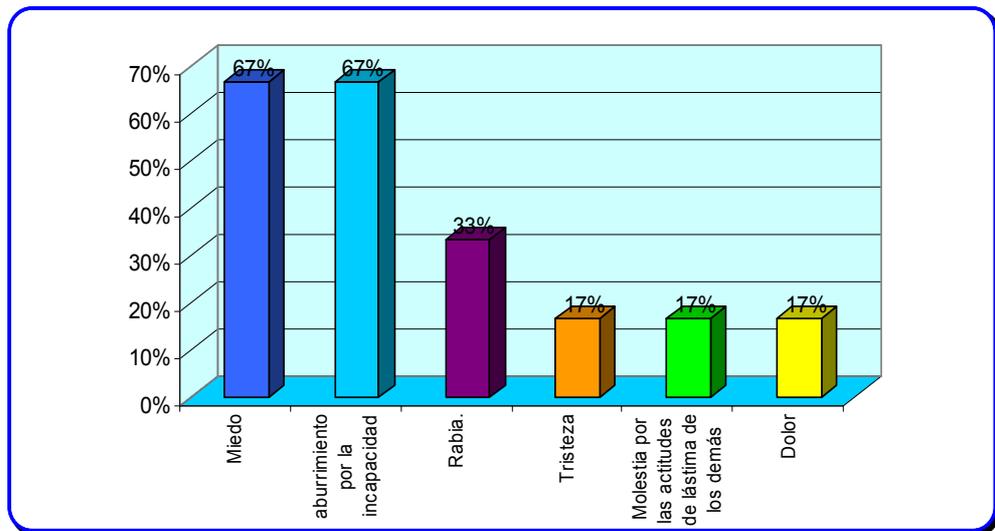


Gráfico 12. Sentimientos causados por el accidente

Nota: Los porcentajes calculados según el número de respuestas y superan el 100% porque los participantes dieron dos o más opciones de respuesta

7.2.3 Aprendizajes de la experiencia

El 83% de los trabajadores entrevistados consideran el *dolor* como algo normal en la ocurrencia de los accidentes; los sentimientos generados están relacionados con el *miedo a perder su trabajo*, *culpabilidad*, rabia con su compañero por descuido, angustia y tristeza por dejar a sus madres o seres queridos. El 33%, sin embargo, dicen no haber aprendido nada y restan importancia al evento dentro de su vida. Estos resultados demuestran una falta de *conciencia crítica* frente a las consecuencias de la

accidentalidad y asumen los diferentes riesgos en el puesto de trabajo y a la reacción oportuna.

No obstante el 83% de las personas entrevistadas manifiesta haber aprendido mucho de la experiencia para cuidarse más, ser más atentos, más previsivos y menos confiados y usar elementos de protección personal. Este aprendizaje es representado porcentualmente en el siguiente gráfico:

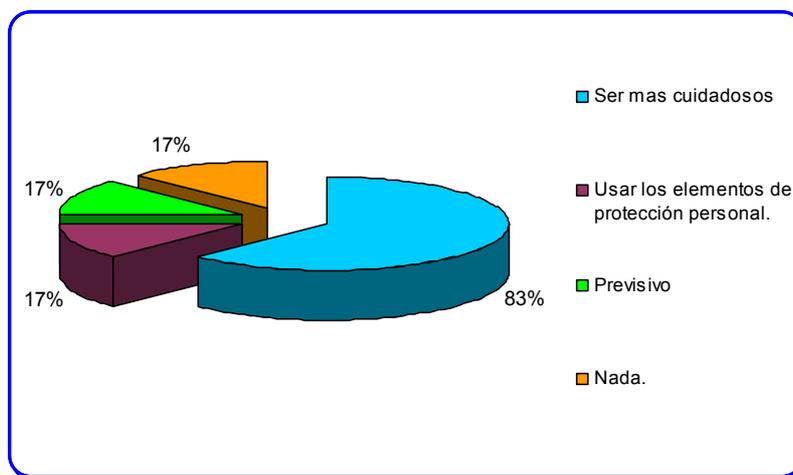


Gráfico 13. Aprendizaje de la experiencia

Nota: Los porcentajes calculados según el número de respuestas y superan el 100% porque los participantes dieron dos o más opciones de respuesta

7.2.4 Identificación de los riesgos y enfrentar peligros

El 100% de los entrevistados afirma conocer los riesgos del trabajo, aunque el 33% de ellos evade dar una respuesta o explicación completa o convincente. No obstante describen la relación entre la accidentalidad y el descuido en el uso de los elementos de protección y otros los errores. Mencionan las quemaduras con vapor las cuales hacen proteger la cara, aunque los compañeros se burlen. Igualmente si mencionan los riesgos de dejar una pieza mal instalada, mal moldeada o mal fundida; quemaduras que llevaría a la pérdida de visión

Los trabajadores poseen dificultades para comunicar los peligros que encuentran en su puesto de trabajo. El 33% de los trabajadores entrevistados solicitan apoyo y asesoría, el resto piensan si es pertinente notificar o tomar decisiones sin la seguridad, el convencimiento de lo que deben hacer. El 83% de los trabajadores entrevistados están de acuerdo en notificar y solicitar apoyo, el 16% espera que el peligro sea inminente para hacerlo. Estas alternativas comunicativas usadas por los trabajadores entrevistados con antecedentes de accidentalidad reincidente, son ilustrados en el gráfico que se encuentra a continuación.

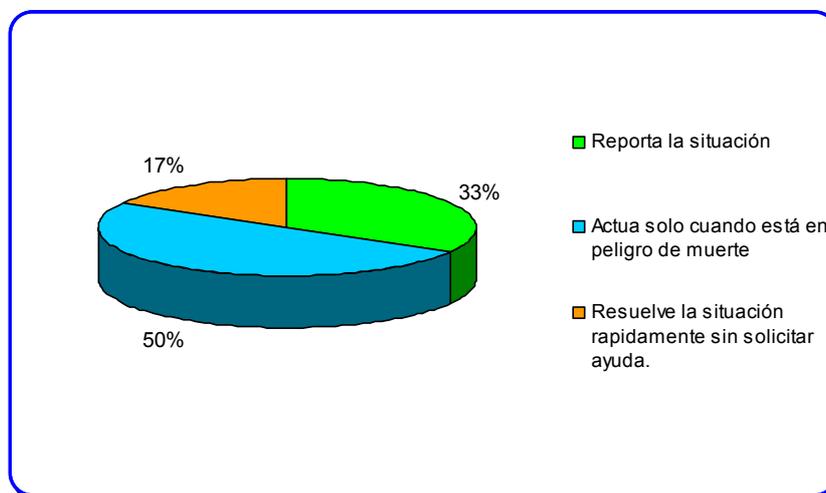


Gráfico 14. Identificación de los riesgos y afrontar los peligros

7.2.5 Lo que les gustan los trabajadores de su trabajo

No se manifiestan razones específicas sobre el tema, pero todos los participantes expresan gusto por su trabajo porque les aporta bienestar personal, familiar y social.

7.2.6 Percepciones sobre el entrenamiento para el desempeño en el trabajo

El 66% de los trabajadores consideran que el entrenamiento y las capacitaciones laborales han sido positivas: buenos contenidos, calidad, intensidad, material y aprendizaje entre otras; no obstante, el 66%- incluyendo a quienes califican bien las

capacitaciones-, pone en tela de juicio la efectividad de las mismas, principalmente por la desmotivación generada no se les reconoce salarialmente el tiempo dedicado a las capacitaciones en jornadas extralaborales, o porque no se remunera la producción que se dejó de percibir en el tiempo de las capacitaciones realizadas dentro de la jornada laboral.

7.2.7 Aspectos de mayor importancia en la vida de los trabajadores

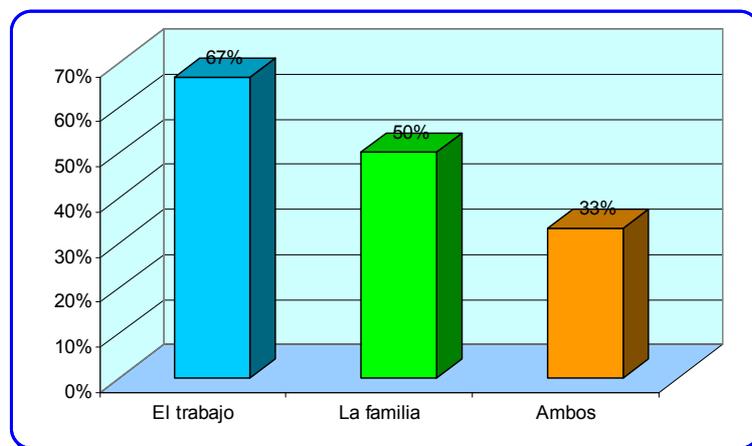


Gráfico 15. Aspectos de mayor importancia en la vida de los trabajadores

Nota: Los porcentajes calculados según el número de respuestas y superan el 100% porque los participantes dieron dos o más opciones de respuesta

De acuerdo con la información presentada en el gráfico anterior, queda clara la relación intrínseca entre el trabajo y la familia puesto que el primero proporciona bienestar a la segunda y del bienestar en la seguridad depende el desempeño en el primero. Se trata de una relación recíproca e interdependiente. Si sumamos el porcentaje dedicado al trabajo (67%) y el 33% del que contempla ambos aspectos se obtiene el 100%. Igualmente el porcentaje de la familia (50%) y el porcentaje de ambos la proporción es 83%.

7.2.8 ¿Cuándo se actúa con prevención?

En este tópico el 66% de los participantes asume que actúan con prevención cuando evitan errores para no hacerse daño; el 33% relacionan la prevención directamente con el uso de los elementos de protección. Además los participantes manifiestan diferentes motivaciones para prevenir la accidentalidad: preservar su propia vida, mantener el bienestar en su familia y conservar su trabajo. La proporción de estas acciones es representada en el siguiente gráfico:

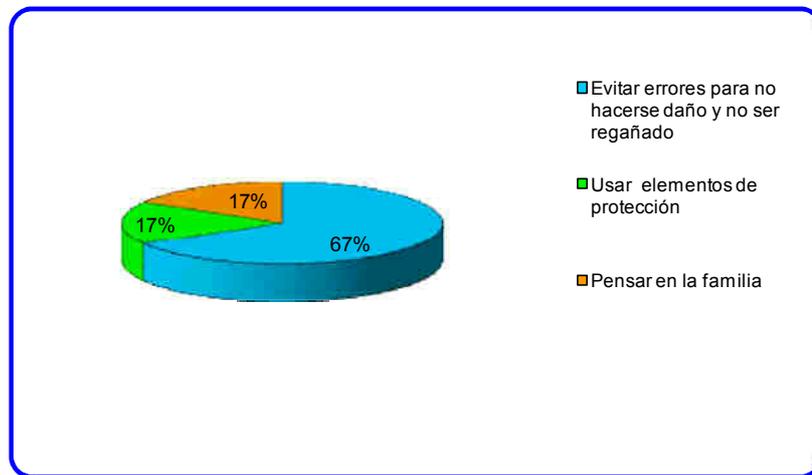


Gráfico 16. ¿Cuándo actúa con prevención?

7.2.9 Acciones asumidas por los trabajadores cuando identifica un peligro

Sobre este tema, el 67% de los participantes solicitan ayuda o reportan la situación, el 16% actúa solo en peligro de muerte y el 16% resuelve la situación rápidamente sin solicitar ayuda alguna, es decir que toma sus propias decisiones.

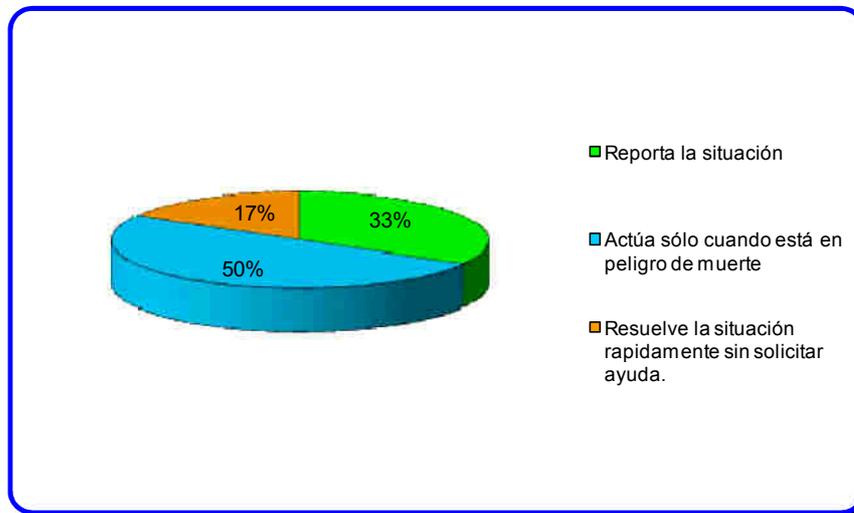


Gráfico 17. Acciones asumidas por los trabajadores cuando identifica un peligro

7.2.10 Influencia de la familia de los trabajadores en la prevención de riesgos de riesgos y accidentes

Las respuestas contundentes: 83% de los participantes asegura que se preocupa por el bienestar de su familia y los instruye para prevenir accidentes lo cual entra en contradicción con la historia de accidentalidad del 100% de los participantes entrevistados.

7.2.11 Actividades de la vida diaria de los trabajadores

Pregunta referente a este asunto generó una amplia gama de categorías debido a que los participantes refieren diferentes actividades de su vida en diferentes contextos: el 83% se refiere a su *rutina horaria* para demostrar cuan pesada es su jornada diaria; el 83% menciona su rutina alimenticia como parte de sus costumbres tanto horarias como de intervención en esta actividad; el 83% habla de su rutina de higiene para evidenciar hábitos al respecto; el 50% expresa que participa en los quehaceres del hogar.

Adicionalmente, el 83% menciona su nivel de interacción con los compañeros de trabajo, indicando que esta interacción es buena para el 33% y poca para el 50%, lo cual no implica necesariamente un factor negativo porque aducen que les gusta trabajar en silencio para hacer mejor su trabajo y lograr mayor concentración.

El 33% de los participantes establece una relación entre su desplazamiento de su hogar al trabajo y la puntualidad como valor importante en el desempeño laboral; otro 33% expresa malestar ante la presencia de los supervisores o jefes; el 83% menciona el uso de elementos de protección personal dentro de su jornada: el 50% mencionan dificultades con el uso de estos elementos y el 33% restante aparentemente no tienen inconvenientes en el tema. Finalmente el 33% de los entrevistados relatan que usan la jornada para hacer diligencias personales, tema que reviste preocupación cuando se trata de turnos de trabajo nocturnos, porque afecta el descanso requerido para el normal desarrollo de la vida normal.

7.3 PRINCIPALES HALLAZGOS

Los hallazgos referidos en este aparte surgen de su recurrencia en las dos fuentes de información utilizadas: el taller diagnóstico y la entrevista a profundidad, refiere al segundo nivel de análisis el cual surge de la categorización de unidades de análisis del presente proyecto.

7.3.1 Las concepciones de salud necesarias para preservar la salud y fortalecer el concepto de la prevención

Es de resaltar la claridad de los participantes sobre la relevancia de tener un buen estado de salud como factor importante en el desarrollo de sus actividades diarias y en su bienestar general. En sus concepciones acerca de la salud influyen elementos fundamentales: alimentarse bien (de manera saludable y balanceada), realizar deporte y ejercicios necesarios para mantener un estado óptimo de salud, poseer buenos hábitos de higiene y aseo, dormir bien y tomar los descansos para poder cumplir con todas las

tareas encomendadas y disfrutar la vida de los entrevistados. Sin embargo, al confrontar la práctica y sus estilos de vida, se observa que el discurso no concuerda con sus prácticas, en realidad no se alimentan bien, no realizan ejercicios, no se cuidan.

7.3.2 Las concepciones sobre los riesgos en el puesto de trabajo

Los participantes del estudio reconocen los diferentes riesgos asociados a su labor: las condiciones locativas defectuosas, riesgos generados por equipos y herramientas defectuosas, riesgos relacionados con los comportamiento inseguros o subestandar de los trabajadores y los generados por la falta de políticas administrativas en seguridad y salud ocupacional; sin embargo, el conocimiento de los riesgos no es suficiente para generar estrategias de control de los riesgos para evitar accidentes de trabajo o generar una cultura en seguridad y prevención, pues se requiere de otros elementos para crear una conciencia crítica en los trabajadores, respecto a la seguridad prevención como valores de vida.

7.3.3 Los factores intervinientes en la accidentalidad laboral del sector industrial

De acuerdo con los resultados arrojados en las fuentes de información del presente estudio, los factores más intervinientes en la accidentalidad laboral del sector industrial son los siguientes: *los comportamientos inseguros o subestándar y factores personales* por el descuido, desatención y/o distracción y por no usar los elementos de protección personal. El exceso de confianza también constituye un factor de accidentalidad en el sector laboral, pues los trabajadores consideran que la van adquiriendo a medida que van desarrollando la actividad, hasta que repentinamente se presenta el accidente debido a la subestimación de los riesgos a los cuales están expuestos, y de las medidas necesarias para estar seguros y protegidos.

Los trabajadores consideran *la seguridad como control de acciones y actividades para trabajar* bien, más no para estar seguros y procurar el autocuidado, pues no se ha procurado la generación de una conciencia crítica que permita una práctica efectiva, lo

ven más como un factor externo que interno de la persona. Incluso, es considerada parte del azar, el destino o a la voluntad de Dios por lo que la protección dependen a otras fuerzas y de ellos mismos. En este sentido, se observa una conciencia dormida frente a la prevención de los accidentes.

Las capacitaciones para la prevención y el mejoramiento de las condiciones en seguridad son programados desde las empresas para brindar seguridad al sujeto, pero generalmente no logran fomentar procesos efectivos de comprensión, comunicación e identificación de riesgos. Los trabajadores consideran que la seguridad es responsabilidad de la empresa y esperan en muchas ocasiones que los riesgos sean detectados y corregidos por sus líderes o jefes inmediatos: su actitud es esperar, acostumbrarse a trabajar con los riesgos, esquivando los peligros sin acciones de prevención, solo con reacciones improvisadas frente a los riesgos detectados. Pero las condiciones de alerta y cautela no son suficientes para llegar realmente a una prevención real, pues se requieren otros elementos para constituir la seguridad como valor esencial en la vida.

Para la gran mayoría de los trabajadores los comportamientos seguros tienen relación directa con la prevención de riesgos laborales evidencia una conciencia aparente sobre lo que debe hacerse para prevenir los accidentes de trabajo; sin embargo, en la práctica subestiman el valor de sus actos y los comportamientos no se muestran seguros.

De otra parte, se presenta una deficiencia, en el cumplimiento de normas de seguridad, por no ser considerada factor predominante en la generación de accidentes de trabajo, la conciencia crítica de los trabajadores se encuentra inmersa en una negación al cumplimiento de los estándares de seguridad porque no reconocen su importancia o simplemente por una postura de rebeldía frente a la misma. Los sujetos no se responsabilizan de su propia seguridad y esperan que otras personas les estén recordando, por diferentes medios cumplir las normas mínimas para proteger su vida, así

que los trabajadores toman una actitud segura cuando observan que la ley está cerca de ellos, por su concepción sobre la prevención es sólo por cumplir la norma.

Al respecto incumplen las normas porque son impulsivos hacen su trabajo lo hacen pensando en el cumplimiento de la producción, por lo que en muchas ocasiones hacen caso omiso a los estándares de seguridad. Pero actuar seguro para los trabajadores, es sinónimo de practicar, respetar, cumplir o acatar normas. En este nivel solo existe la obediencia mecánica por que debe cumplir, el trabajador percibe la seguridad como algo que es impuesto para satisfacer necesidades empresariales y no lo ve como bienestar para su salud.

El incumplimiento de normas de seguridad es una de las causas que los trabajadores aducen causal de accidentalidad y enfermedades profesionales.

La retroalimentación que hacen algunas empresas es de carácter autocrático, es decir, existe un mandato y el trabajador debe cumplir, pero no se observa un proceso reflexivo y formativo para constituir significados de la prevención como valor de vida

En el proceso de abstracción de las concepciones existe coherencia entre los factores que influyen para que los sujetos valoren la prevención, sin embargo en la visión de “evitación de accidentes”, emerge una nueva categoría separando los aspectos relacionados con el sujeto y los que son responsabilidad directa de la empresa llamados, *la prevención como un reto y la prevención como mejoramiento de condiciones.*

En síntesis, los trabajadores aún no tienen el concepto asimilado como un valor vital a pesar de manifestar que no es suficiente para tener una actitud preventiva y generar conciencia para llevar la prevención a la acción, pues cuando se enfrenten al proceso productivo prevalece la impulsividad por salvar el producto o la máquina sin pensar que se lesionarán.

7.3.4 Las concepciones sobre la prevención como valor de vida

La prevención laboral es un reto para muy pocos trabajadores, pues la mayoría se muestran como personas temerarias, excesivamente arriesgadas, imprudentes y con pocos límites y sin elementos de juicio para desarrollar su trabajo con seguridad, aún cuando sean conscientes de los peligros, este hecho se evidencia en expresiones como:

- *Siempre lo he hecho así y nunca me ha pasado nada y ahora usted viene a decirme lo que tengo que hacer.*
- *Yo tengo todos los años del mundo haciendo este trabajo así.*

Su interés es cumplir la tarea encomendada, sin importar el exponer su vida o la de sus compañeros; algunos ponen su seguridad en manos del azar, destino o Dios, por lo que la seguridad se vuelve una concepción mágica religiosa.

La entrevista a los trabajadores también revela que las *emociones* intervienen en la ocurrencia de los accidentes laborales, puesto que los problemas familiares, la presión laboral, el bajo estado de ánimo y la mala alimentación producen inseguridad y desconcentración en la actividad laboral. Así mismo el exceso de trabajo debido a duplicar turnos causa agotamiento excesivo, desconcentración, cansancio, desmotivación para desempeñar el trabajo, lo que aumenta; sin embargo, los trabajadores no reclaman y no dicen nada por temor a represalias, pues necesitan el trabajo y el reconocimiento de las horas extras les representa más dinero.

La entrevista a profundidad ratifica que la falta de coordinación y trabajo en equipo es un factor generadora de accidentes laborales, pues definitivamente es necesario para realizar el trabajo de forma segura y solidaria. Como los mismos entrevistados lo asumen; trabajar en equipo implica:

- *Estar bien con uno mismo y en los demás.*

- *Hacer las cosas correctas sin poner en riesgo la integridad, es un valor, concientizar y convencer a alguien que es lo bueno para él y para los demás.*

La seguridad es generar ideas que contribuyan al bienestar de todos (Arango 2004), es crear propia conciencia de que la seguridad tiene implicaciones subjetivas y objetivas internas y externas, personales y sociales. Al definir que la seguridad como valor vital lo que se pretende identificar y relacionar con el bienestar de las personas en lo físico, en lo social y lo psicológico, fortaleciendo el propio amor, la confianza en sí mismo y en las demás personas.

A nivel institucional procurar *ambientes seguros* es igualmente importante la intervención de los comportamientos porque inciden en la producción, la calidad y las finanzas de la empresa cuya gerencia debe establecer políticas de atención que cobijen todos los frentes. En este sentido, los programas de mejoramiento de las condiciones de seguridad y del desarrollo humano de los trabajadores deben ser permanentes y requieren programas de sensibilización y concientización y control frente a las políticas empresariales en cuanto a seguridad industrial. Sobre este asunto los trabajadores resaltan la importancia de tener buenas condiciones en el sitio de trabajo como medida efectiva de prevención. Son conscientes que las condiciones de seguridad favorecen la generación de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, “materiales mal ubicados, vías de acceso obstaculizado, cables en mal estado, aceites regados en el piso, falta de orden aseo, realización de trabajos en áreas inseguras, omisión de los avisos y señalización de seguridad, mal funcionamiento de las máquinas, falta de guardas de protección, herramientas defectuosas, el desgaste de los elementos de protección personal y la contaminación, entre otras. No obstante los trabajadores asumen su función a pesar de las condiciones inseguras y hasta que la empresa logre mejorarlas.

En muchas ocasiones no las notifican a la empresa porque consideran que siempre será así y nada cambiará, por lo que dudan del compromiso gerencial en la prevención de dichos riesgos. Es necesario aclarar que en estas condiciones obedecen a

decisiones de los jefes o supervisores, quienes al no actuar de manera oportuna, influyen en las causas de la accidentalidad en los trabajadores.

En este aspecto la seguridad es vista más como *acciones de protección* frente a las situaciones adversas del ambiente, en donde los trabajadores deben estar alertas frente a los múltiples peligros que tienen en su entorno. La actitud de alerta y precaución implica cierta conciencia del entorno y por tanto, un actuar más controlado e intencional.

Finalmente la familia constituye *esencial en los procesos de prevención*, pues es factor motivante para cuidarse y protegerse, por lo tanto este aspecto es fundamental para el desarrollo de las estrategias educativas para los trabajadores incluyendo la familia dentro de las actividades propuestas. Los trabajadores manifiestan sentimientos de miedo, tristeza o rabia cuando han enfrentado accidentes de trabajo o no han actuado de manera segura,

7.3.5 El papel del lenguaje en los procesos de prevención de riesgos laborales según los trabajadores

El lenguaje juega un papel fundamental en el proceso de retroalimentación del comportamiento de los trabajadores. Este estudio devela que el lenguaje está orientado básicamente a imponer a los trabajadores el cumplimiento de normas establecidas por la empresa; mientras el discurso de los jefes y mandos medios expresan principalmente mensajes de obligación, prohibición, represión y sanción. El efecto de este manejo lingüístico es contrario a las normas puesto que un efecto contrario tangible en la despreocupación por la seguridad de los trabajadores. Este comportamiento empresarial refuerza aún más la concepción de que la prevención es un sinónimo de cumplimiento de norma que impulsa a la rebeldía contra la norma o al desacuerdo con la misma, pues los trabajadores no participan en los procesos de seguridad que orienta la empresa, y la prevención es asumida como una imposición de los jefes o los departamentos de seguridad y salud ocupacional y no como un proceso de mutua construcción. Esto

significa que los procesos de formación empresarial presenta debilidades pedagógicas que manifiestan en la subestimación de las desigualdades educativas, culturales y sociales de los trabajadores, las cuales implican diferentes formas de aprendizaje con pedagogas adecuadas a estos diferentes niveles.

Por lo anterior las empresas deben ser más efectivos en los procesos dirigidos a trabajadores, teniendo presente que se trata de una que para su estado de madurez adquiere nuevos conocimientos, por medio de las experiencia y el ejemplo, más que por la teoría, pues se centra en el desarrollo de habilidades, destrezas, hábitos y formación de nuevos sentimientos y rasgos que moldean favorablemente su carácter, su voluntad y mejoran calidad de vida (Méndez, 1994).

Además, de los procesos formativos deben considerar los niveles de competencia cognitiva los procesos mentales de atención, memoria, concentración, análisis y síntesis, indispensables para proveer y atender los riesgos del cargo y en general para preservar la vida de los trabajadores.

Los resultados y los hallazgos encontrados en el presente estudio, permitieron brindar elementos orientadores para generar propuestas de intervención de los trabajadores a partir de los procesos formativos empresariales teniendo en cuenta la educación de adultos y aprendizaje significativo. En el siguiente capítulo se realiza una propuesta educativa para fortalecer la cultura en seguridad y prevención de riesgos.

8. PROPUESTA EDUCATIVA PARA FORTALECER LA CULTURA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EL SECTOR INDUSTRIAL DE MANIZALES

Con base en los resultados obtenidos y los hallazgos de la etapa diagnóstica, se diseñó una propuesta pedagógica para intervenir los comportamientos de los participantes desde la reconceptualización sobre la seguridad y la prevención de riesgos laborales como valores de vida. La propuesta educativa se fundamenta en los principios del aprendizaje significativo de Ausubel (1983) y Mandujano (2007) y la educación de adultos por Knowels (2006), con miras al fortalecimiento de la cultura empresarial en seguridad y prevención, la ejercitación de la conciencia crítica en los trabajadores, lo que permitirá aumentar el cuidado colectivo consciente y reflexivo de toda la empresa.

La propuesta está orientada a trabajar en tres grupos de intervención en las empresas objeto de estudio, con el propósito de establecer el proceso metodológico, definir roles y responsabilidades, y proponer actividades educativas sobre prevención de riesgos ocupacionales. El primer grupo estaría conformado por el equipo de salud ocupacional y gestión humana de las empresas cuya función principal es la planeación, ejecución y evaluación del proceso; el segundo grupo conformado por los líderes de seguridad en donde sus principales integrantes proceso son jefes y/o supervisores de las plantas de producción, el cual implementarán algunas acciones de prevención; y el tercer grupo, los trabajadores en general a los cuales se realizará intervención a través de campañas de seguridad y prevención.

A continuación se realizará una descripción sobre el abordaje de cada uno de los grupos, teniendo en cuenta los elementos educativos referidos en el marco teórico por los autores Ausubel (1983), Mandujano (2007) y Knowels (2006).

8.1 INTERVENCIÓN PRIMER GRUPO: Equipo de Salud Ocupacional y Gestión Humana

Se propone que el equipo de trabajo sea constituido por las personas responsables de salud ocupacional y gestión humana de las empresas y profesionales de la ARP. La metodología consistiría en reuniones continuas por parte de las empresas con acompañamiento de los profesionales de la ARP, a partir de las cuales se definan mecanismos y lineamientos para el proceso de planeación, desarrollo y evaluación de cada una de las estrategias implementadas en cada uno de los grupos de trabajo.

El propósito principal de este equipo sería la de reconocer la importancia de trabajar en la cultura en seguridad y prevención empresarial cuyos factores principales sean los valores, los comportamientos, los conocimientos, las habilidades, actitudes y las percepciones de los trabajadores sobre la *seguridad y salud en el trabajo*. Además brindar a los trabajadores herramientas que permitan desarrollar en las personas actitudes de autocuidado, prevención y seguridad como valores de vida, a partir de estrategias formativas y de intervención positiva del comportamiento.

Este trabajo se requiere un alto compromiso de las áreas de gestión humana y Salud Ocupacional por parte de las empresas participantes, lo que permitirá el desarrollo pleno de cada uno de los programas implementados en cada grupo de trabajo. Los compromisos a tener en cuenta en este grupo son los siguientes:

- i. Compromiso equipo ARP:** realizar capacitaciones requeridas; acompañar y retroalimentar el proceso; entregar el material de aplicación en seguridad y salud ocupacional previamente con claridad de la empresa; entregar los instructivos previamente validados con Salud ocupacional; y apoyar el diseño, implementación y evaluación de los procesos a intervenir.

ii. Compromisos del grupo de Salud Ocupacional y Gestión Humana de las empresas: aportar el tiempo requerido para realizar las actividades; apoyar los líderes en la aplicación de herramientas; realizar seguimiento a las estrategias; garantizar la participación de todos líderes seleccionados para el proceso; liderar el proceso de campañas educativas; proporcionar apoyo logístico y los materiales necesarios para el desarrollo de las campañas; conformar, diseñar, implementar y evaluar las campañas educativas; definir los roles y responsabilidades frente a la seguridad y salud ocupacional de cada uno de los grupos de intervención; y evaluar cada uno de los procesos.

iii. Compromisos del Equipo de Líderes: mostrar apertura hacia el aprendizaje; cumplir con los tiempos establecidos; cumplir con los compromisos establecidos en cada sesión; notificar inconvenientes a tiempo en caso de requerir profundización de los temas; aplicar las herramientas en los términos preestablecidos; llevar la carpeta de seguimiento individual que se le entregada al iniciar el proceso.

8.2 INTERVENCIÓN SEGUNDO GRUPO: Líderes de Seguridad

El proceso de intervención con los líderes tiene como propósito apoyar un proceso de motivación, capacitación y formación en seguridad salud ocupacional de acuerdo a los principios de la educación de adultos referida por Knowels (2006). Este grupo líderes se deben seleccionar por el equipo de gestión humana constituido por supervisores de producción y trabajadores líderes de las diferentes áreas. Uno de los criterios de selección debe ser personas que poseen buen nivel de desempeño en seguridad. Los objetivos que se proponen para este grupo de personas son los siguientes:

- Desarrollar habilidades técnicas y sociales necesarias para el trabajo en seguridad y salud ocupacional.
- Apoyar los procesos de autoaprendizaje y mejoramiento continuo.

- Identificar los peligros para reconocer los factores de riesgo y definir las medidas de prevención.
- Aplicar una metodología participativa en la solución de problemas.
- Aplicar la metodología de observación e intervención del comportamiento.
- Desarrollar habilidades de comunicación y de liderazgo en general, para fomentar la seguridad y la prevención como valores de vida para los trabajadores.

La metodología propuesta es la utilizada por Ausubel (1983), que fundamenta el aprendizaje significativo, en combinación con algunos principios de la educación de adultos planteada por Knowels (2006). Se propone realizar tutorías que propicien la reflexión y el aprender a aprender de manera experiencial. El proceso se abordaría en el puesto de trabajo con encuentros grupales, guiando el aprendizaje a partir de la experiencia de cada uno de los colaboradores, con el fin de buscar apropiación de los conceptos relacionados con la seguridad y la prevención requerida para intervenir el comportamiento del personal.

El proceso metodológico incluye varias sesiones semanales con una duración de 35 minutos con cada líder de seguridad. En estas reuniones se abordaran diferentes temas de seguridad en el puesto de trabajo, se retroalimentaran inmediatamente los temas a reforzar y se aplicaran herramientas técnicas para evaluar la evolución del aprendizaje; se realizará seguimiento y validación de los temas vistos. El avance y seguimiento de cada líder se realizará teniendo en cuenta las habilidades y apropiación de cada uno de los temas, lo cual posteriormente será documentado en las carpetas de seguimiento de los compromisos adquiridos a medida que transcurre el programa. Se sugiere que el número de personas en formación aumente a tres personas por sesión, con el fin de seguir garantizando un proceso personalizado en cada sesión y logrando cumplir con la secuencia referida a continuación:

- a. Desarrollo del concepto técnico con una duración de 15 minutos.
- b. Aplicación de la herramienta práctica sobre el tema con una duración de 10 minutos.

c. Ejercicio práctico para realizar en el transcurso de la semana teniendo en cuenta el tema tratado y revisión en la sesión posterior.

Durante cada sesión se reforzaran las habilidades sociales y técnicas requeridas en la actividad y se entregaban los instructivos que indicaban el proceso de aplicación en futuras sesiones. Se debe realizar especial énfasis en el cambio del lenguaje en los procesos de retroalimentación. Además, los líderes deberán aclarar que si el tiempo es insuficiente para garantizar la comprensión del tema específico, en la sesión siguiente se continuaba con el tema hasta tener la certeza de comprensión efectiva.

Los formatos y las herramientas a utilizar en el proceso formativo son las definidas por el área de salud ocupacional de las empresas; los formadores tendrán la responsabilidad de conocerlas antes y enseñar a aplicarlas dependiendo de la necesidad de cada empresa.

Los temas que se proponen en el proceso de formación son:

- Presentación de estrategia.
- Seguridad basada en valores.
- Comunicación efectiva.
- Trabajo en equipo.
- Identificación de peligros.
- Investigación accidentes de trabajo
- Estándares de seguridad
- Observación de comportamientos
- Fichas de conocimiento básico.
- Balance de consecuencias
- Orden y aseo
- Riesgo mecánico y elementos de protección personal
- Comunicación y trabajo en equipo

8.3 INTERVENCIÓN TERCER GRUPO: Diseño e implementación de campañas educativas para los trabajadores

En la intervención para el grupo de los trabajadores se pretende abordarlos a partir de campañas educativas con un enfoque lúdico, técnico y experiencial. Para la orientación de este proceso se debe tener en cuenta la participación del primer grupo de intervención y algunos líderes de seguridad de cada una de las empresas con el acompañamiento de los profesionales en diferentes especialidades de ARP dependiendo del objetivo de cada campaña educativa.

Es importante tener en cuenta que para el contenido de las campañas sea diseñado de acuerdo con la cultura empresarial de las empresas teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- *Las acciones* a desarrollar en las campañas se encuentren basadas en la lúdica, el juego y el arte para incentivar a los participantes para adquirir nuevas experiencias, reflexionar sobre comportamientos habituales y generar cambios significativos.
- *El contenido técnico en seguridad* se debe desarrollar mediante estrategias de generación de niveles de *consciencia crítica o autogestionaria* frente a la seguridad propia y la de los demás.
- *Los Impactos visuales* en el cual se incluyan en carteleras mensajes que se desean transmitir sobre el tema principal a tratar con un lenguaje positivo, pueden utilizarse diferentes medios de comunicación como: rompe tráfico ubicados en lugares estratégicos de las empresas con mensajes alusivos a la importancia del tema en la primera semana al desarrollo temático, en la segunda semana mensajes alusivos principal a la importancia del cuidado y los conceptos del tema principal, en la tercera semana. El diseño de los mensajes, imágenes y dibujos se propone que este como responsabilidad de la empresa evaluando el contenido de la información con el apoyo del primer y segundo grupo de intervención.

- *Intercambios con las familias*: se propone realizar algunas actividades en las cuales participen las familias sobre el tema tratado en la campaña de seguridad, teniendo en cuenta los resultados obtenidos del presente proyecto de investigación, en donde la familia es parte fundamental en los trabajadores para la prevención de riesgos.

- *Utilizar tiempos muertos del proceso productivo*: Para la realización de algunas actividades se deben optimizar los espacios de descansos intermedios o de almuerzo que tienen los trabajadores, con el fin de no interrumpir de manera significativo el proceso productivo.

- *Disminuir el tiempo de intervención y capacitación en la planta*: Las actividades en lo posible se deben realizar entre 30 y 45 minutos máximo, en el cual se brinden mensajes puntuales, sin tener que aumentar el tiempo de capacitación a jornadas extensas.

Las acciones que se proponen para el diseño de las campañas no se deberán centrar en el problema, sino en la solución de los comportamientos inseguros detectados o a partir de las necesidades de las empresas a partir de los procesos de toma de conciencia crítica y/o autogestionaria sobre prevención, autoestima, conocimiento, compromiso y reflexión.

Las campañas de intervención para generar cultura en seguridad y prevención de riesgo se desarrollaría en cuatro etapas, descritas a continuación:

i. Planear

En esta fase se define el proceso de planeación para el diseño inicial de cada campaña educativa: Se inicia con la presentación de la propuesta al Equipo de Salud Ocupacional y Gestión Humana de las empresas. En este espacio se analiza el problema de los comportamientos inseguros o subestándar de los trabajadores y los aspectos a mejorar dentro del proceso de seguridad. Posteriormente se definirá el plan de trabajo, recursos

humanos y técnicos y se establecerán las responsabilidades de todos los actores del proceso.

ii. Hacer

Después de detectar las necesidades de las empresas frente al tema de seguridad, se diseñaran las actividades con enfoque lúdico y contenido técnico, considerando la cultura de la empresa y el lenguaje a utilizar para la implementación de las actividades.

Cada campaña deberá tener una duración de dos a tres meses dependiendo de la complejidad del proceso y disponibilidad de la ejecución de las actividades por parte de la empresa. Cada semana se realizaría cambio de las actividades los siguientes lineamientos:

Primera y segunda semana: se realizaran actividades de expectativa e impactos visuales, que brindaban mensajes alusivos al tema principal desde el Ser.

Tercera y cuarta semana: se daría respuesta a los mensajes de la primera semana y se realizaban actividades lúdicas dando la importancia del trabajo que se estaba realizando desde la salud y seguridad de cada individuo con enfoque en el Ser y el Pensar.

Quinta y sexta semana: se abordaría el tema completamente desde lo técnico brindando herramientas específicas para trabajar el tema definido desde el Hacer.

Séptica y octava semana: se realizarían actividades que permitan evaluar el desarrollo del proceso la comprensión del tema por parte de los trabajadores y del equipo responsable de la implementación de la campaña.

ii. Verificar

En la fase de verificación consiste en encuentros con el Equipo de implementación: uno en la mitad del desarrollo de la campaña y otra al final para el cumplimiento y logro de objetivos y los correspondientes ajustes en caso que sea necesario.

iii. Actuar

Después de la implementación de las campañas durante un año, se deben evaluar los resultados y proponer para el año siguiente las acciones de mejora y reforzar concepciones en los trabajadores dependiendo de las evaluaciones que se realizan durante las campañas, evaluando el nivel de conciencia frente a la seguridad

En la siguiente gráfica se ilustra el proceso propuesto para el diseño, ejecución y evaluación de las campañas, teniendo en cuenta los elementos educativos.



Grafico 18. Propuesta para orientar el proceso de las campañas educativas

En el diseño, implementación y evaluación de las campañas educativas se deberá tener en cuenta las características y tipos de aprendizaje significativo que sugiere Ausbel (1983). Anexo 2: Diseño, aplicación y evaluación de campañas educativas.

A continuación se presenta el formato a utilizar para la planeación, diseño e implementación de las campañas educativas:

Tabla 4

Formato estructuración de campañas

CRITERIOS	CAMPAÑA No. 1. Elementos de protección personal. FASES
Objetivos	<p>PLANEAR:</p> <p>Identificar los riesgos que no pueden ser controlados o riesgos residuales y el tipo de elementos de protección personal, el trabajo con seguridad, según el riesgo identificado.</p> <p>Reflexionar sobre el uso y manejo de los implementos de protección personal y su influencia en la seguridad personal y empresarial.</p>
Actividad de expectativa	<p>PLANEAR;</p> <p>Exhibición de plegables sobre “el ruido” en las carteleras de las empresas.</p> <p>Mensajes alusivos a la prevención y la importancia de la utilización de los elementos de protección personal, por medio de rompetráficos con personificación de un trabajador que brindó mensajes de la seguridad.</p>
Actividad lúdico técnica	<p>HACER:</p> <p>La empresa, generó los espacios para que los trabajadores asistieran y participaran de las diferentes actividades. Además brindó los materiales necesarios para el desarrollo de las actividades.</p>

	<p>Se utilizaron ayudas visuales y lúdicas para capturar el interés de los trabajadores, enfatizando las palabras claves sobre el uso de elementos de protección personal.</p> <p>Obras teatrales sobre la prevención que representan los riesgos existentes en cada planta, los comportamientos propios de los trabajadores, jefes y el comportamiento deseado. Al final se hizo reflexión con los participantes frente al tema.</p> <p>El profesional de artes escénicas portó los elementos de protección personal y se ubicó en la entrada de cada planta.</p> <p>Igualmente en el ingreso de cada planta hubo una cartelera con un personaje vestido con los implementos de seguridad y portando el mensaje “<i>Estoy protegido, actúo seguro</i>”. Además se expusieron mensajes de cuidado de los elementos y algunos conceptos técnicos de la importancia de su uso.</p> <p>En las escaleras de las empresas y en la salida de las oficinas de cada planta se ubicó una cartelera con el mensaje “<i>Si voy para la planta me protejo y actúo seguro</i>”, además se desarrollan de algunos conceptos de los elementos de protección personal desde el uso, manejo, almacenamiento y reposición de los elementos</p> <p>En las cafeterías y espacios de descanso se ubicaron hojas de pasatiempos con crucigramas y otros juegos alusivos al tema del uso de implementos de seguridad.</p> <p>Se pasaron los videos lúdicos sobre la prevención.</p>
--	--

Foto: Rompe tráfico con mensajes.



Foto: Videos napo



Foto: Obra de teatro



Retención de la información

VERIFICAR:

En horas de desayuno o almuerzo ubica un pasatiempo denominado “cazadores de riesgos de ARP Sura”, con el fin de identificar los comportamientos seguros e inseguros en el sector metalmecánico.

En esta semana se envió a las casas de cada trabajador un juego con el personaje del rompe tráfico y a un lado los implementos de seguridad; cada familia debió vestir al trabajador como su familiar utilizando los implementos de seguridad en la planta, coloreando con el trabajador y enviándolo a la empresa. En cada hoja las familias debían hacer una reflexión frente a la seguridad por escrito. Los trabajos de las familias fueron expuestos en cada

	<p>empresa en la cuarta semana.</p> <p>Se realizó un mural con caricaturas, sobre el uso de los implementos de protección personal. Al final del mural se dejó un espacio para que cada trabajador pudiera completar el mural con sugerencias para mejorar la seguridad en la empresa y el uso de implementos de seguridad.</p> <p>Se diseñó un cuadernillo de juegos con sopas de letras, crucigramas y apareamiento llamado “Rompe cocos y pasatiempos de la seguridad” para que los trabajadores lo diligencien</p>
<p>Disposición al aprendizaje:</p> <p>Logros</p>	<p>ACTUAR</p> <p>Se resaltó la importancia del tema, debido a que en ese momento se tenían dificultades con los trabajadores por la deficiencia en el uso de elementos de protección personal.</p> <p>Los trabajadores tuvieron una disposición de escucha y participativa durante el desarrollo de actividades.</p> <p>En el almuerzo y en los descansos los trabajadores hablaban de las actividades que se realizaban y el impacto visual y de la obra de teatro, “deberían seguir haciendo este tipo de actividades”, dijo uno de ellos.</p>
<p>Materiales de apoyo</p>	<p>Elementos de protección por planta para el profesional de artes escénicas para la representación de la primera semana y de la última.</p> <p>Videos de Napo. (Un personaje alemán que trasmite mensajes de seguridad mediante gestos)</p> <p>Juego concéntrese.</p> <p>Fotocopias de los compromisos para el uso y manejo de los implementos de seguridad.</p> <p>·</p> <p>Marcadores de papel gruesos y delgados para mantener en el sitio del mural.</p> <p>Papelería.</p> <p>Carteleras en la entrada de las plantas</p>

El ejemplo que se muestra en la Tabla 4, permite orientar algunos aspectos importantes en la planeación, diseño e implementación de las campañas educativas, las cuales contienen los elementos educativos de acuerdo a los principios de Ausubel (1993) y Knowels (2006).

9. CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente estudio están descritas teniendo en cuenta tres escenarios principales, el primero relacionado con las políticas empresariales; el segundo escenario sobre los aspectos individuales de los trabajadores y el tercer escenario sobre los aspectos educativos, que permitirán concluir los factores intervinientes en el fomento de la cultura en seguridad y prevención.

9.1 ESCENARIO POLITICAS EMPRESARIALES

9.1.1 Sobre el rol, la responsabilidad de la empresa en la conceptualización de la seguridad y la prevención de riesgos

En primer lugar, es necesario que empresas se responsabilicen de los procesos formativos para crear conciencia de la importancia de la prevención estableciendo procesos pedagógicos sólidos y actualizados, con el fin de generar cambios significativos en el comportamiento de las personas y, así lograr cambios positivos en las percepciones que tienen sus trabajadores sobre seguridad y prevención de riesgos, así también lo afirma Barahona (2005).

Las empresas deben asumir la intencionalidad de la prevención como factor estratégico y establecer acciones que promuevan en los trabajadores la reconstrucción del significado preventivo de acuerdo con lo que la empresa desea obtener en su contexto cultural; por lo tanto, deben definir inicialmente una conceptualización clara sobre la prevención, para poder guiar el comportamiento de los sujetos que la conforman.

El compromiso gerencial juega un papel preponderante en conceptualización de cultura en seguridad y prevención, particularmente en la creación de interrelaciones entre los programas en seguridad y salud ocupacional, así como en la planeación

estratégica, toma de decisiones, establecimiento de procedimientos y evaluación de los procesos, sin descuidar el fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el desempeño y el ambiente laboral, siendo coherente con el enfoque de gestión del riesgo propuesto por la OIT (2011). En síntesis, el sujeto debe ser pensado como parte activa del proceso de identificación, planeación y mejoramiento del ambiente laboral y por consiguiente el sujeto debe formar parte integral del contexto real de la empresa. Para ello, es importante que los sujetos con personal a cargo se autoevalúen con miras a lograr en su equipo de trabajo una comunicación real y efectiva que consiga un interés de la empresa con los trabajadores.

Esta investigación ha dejado claro que tener conceptos claros sobre la seguridad y prevención no es suficiente para tener un comportamiento seguros, pues se requiere la interiorización efectiva de tales conceptos por parte de los trabajadores como valores que salvaguardan su vida y la de sus compañeros; establecer estrategias participativas para tomar decisiones de manera conjunta y lograr los objetivos y metas propuestas buscando el beneficio integral de cada persona y de la empresa en general. Las concepciones acerca de la seguridad y prevención son subjetivas inicialmente y al exponerlos a la luz del trabajo empresarial favorecen o desfavorecen la cultura en seguridad y prevención de la empresa, pero si la empresa concreta su propósito de la seguridad y la prevención. Los trabajadores van abordando estos conceptos de la prevención de la misma manera, haciéndolo parte de su cotidianidad. Por tanto, las concepciones y los significados en seguridad y prevención pueden ser modificados por el sujeto, siempre y cuando la empresa defina estrategias intencionales que traduzcan la importancia de la prevención y la seguridad como valores vitales para todos los sujetos de la empresa.

En síntesis, la creación y preservación de una cultura en seguridad y prevención depende principalmente de las políticas empresariales, el manejo de los procesos de producción, las responsabilidades frente al sistema, los estilos de liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación de los procesos, entre otros. Veamos estas características más detalladamente en la generación de cultura segura y preventiva. Zohar (2005),

promueve la formación como parte esencial para la construcción de la cultura en seguridad y salud ocupacional en las empresas, por lo tanto es prioritario lograr el compromiso gerencial para fomentar y fortalecer los procesos educativos como pilar fundamental en la prevención de riesgos ocupacionales.

9.1.2 La cultura empresarial en los procesos formativos en seguridad y prevención

La cultura empresarial se constituye a partir del conjunto de comportamientos de los miembros participantes en el proceso laboral. Estos comportamientos son influenciados por su historia de vida, sus experiencias, sus conocimientos previos, sus valores, sus relaciones interpersonales y laborales, entre otros aspectos. Esta dimensión juega un papel preponderante en la generación de cultura para la seguridad y la porque debe garantizar que los factores gerenciales desde la planeación, la toma de decisiones, el establecimiento de procedimientos y normas afecten y potencien el comportamiento y el desempeño de trabajadores, grupos, Jefes, líderes para lograr un ambiente laboral óptimo. Para tal efecto las normas, los estilos y los planes estratégicos deben ser orientados al beneficio del ser humano, incluyendo el comportamiento empresarial, la estructura, la motivación, las relaciones de comunicación, el trabajo en equipo, la cultura, los procesos de cambio y el liderazgo. Robbins (2004), confronta el comportamiento empresarial con la forma en que las personas de manera individual o grupal actúan en las empresas para fortalecer el comportamiento de los sujetos, por lo tanto aborda la cultura empresarial como elemento esencial en el desarrollo humano y empresarial.

La cultura empresarial es necesaria para fortalecer la planeación estratégica de las compañías y así mejorar la competitividad una cultura y el clima general de la empresa, con base en los valores, los comportamientos, los conocimientos, las habilidades, actitudes y las percepciones de sus trabajadores y directivos; de esta manera; el cambio de comportamientos deseables a través de las percepciones de las

personas de pensar, asumir, interiorizar de manera proactiva los cambios es determinante para el desempeño en la vida diaria de los trabajadores.

9.1.3 Dirección y liderazgo en la generación de cultura segura y preventiva

En el contexto empresarial, la proyección de la seguridad y prevención de riesgos, los líderes, supervisores o jefes son parte fundamental del proceso, pues son los encargados de transmitir al grupo de trabajo la filosofía y valores definidos por la empresa. Las motivaciones internas también son importantes para lograr una orientación positiva hacia la prevención de riesgos, por tal razón, es necesario conjugar los intereses de los trabajadores con los objetivos de la empresa visualizándolos en el contexto laboral a través de un lenguaje claro, práctico y motivante, partiendo de su realidad cultural y su vida cotidiana. La cultura constituye un elemento fundamental para construir significados, fortalecer valores, comportamientos, conocimientos, habilidades, actitudes, y percepciones de las personas sobre la prevención. Es necesario comprender que así como se establecen criterios generales de la empresa para generar un clima empresarial, también es importante incluir el factor preventivo, buscando coherencia entre lo que la empresa desea emprender en cuanto a seguridad y prevención y las visiones propias de los trabajadores.

En este sentido el área gerencial de las empresas deben definir procesos estratégicos para trabajar con sus directivos y mandos medios, para mejorar el liderazgo, el trabajo en equipo y los procesos de comunicación con el personal a su cargo, encaminados a una postura preventiva hacia el autocuidado el cuidado de los demás.

Cuando los directivos y mandos medios de la empresa tienen un concepto de seguridad diferente al que quieren generar en sus empleados desde las áreas de Gestión Humana y Salud Ocupacional, se generan percepciones de los trabajadores de insatisfacción o falta de compromiso frente a su seguridad. Esta indiferencia hace que los trabajadores tampoco le presten la importancia necesaria a la prevención y a la seguridad, generando una brecha entre lo que se hace y lo que realmente se quiere

lograr. Contradictoriamente, lo que se observa es que la retroalimentación se realiza a partir de un proceso autocrático, en donde hay alguien que manda y el trabajador debe cumplir, no se observan procesos reflexivos y formativos para construir significados conducentes a asumir la seguridad como un valor de vida necesario para garantizar el bienestar físico, social y emocional, así como el bienestar empresarial (reflejado en una mejor productividad y un mejor ambiente laboral).

En consecuencia, la función principal de los mandos medios o líderes, es la de estimular el proceso de construcción de conocimiento, que les permita orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las personas aprenden mejor a través del ejercicio de sus propios valores y experiencias, por tanto los procesos de formación empresarial deben tener en cuenta las desigualdades educativas, culturales y sociales de los trabajadores lo que implica que las estrategias pedagógicas deben considerar los diferentes niveles y estilos de aprendizaje de los trabajadores.

El interés principal del formador o líder hacia el trabajador es apoyarlo para adquirir nuevas experiencias que le permitan hacer conciencia de sus actos y llevarlos mundo en el cual vive, permitiendo que se establezca nuevas formas de afrontar su vida y asuma las responsabilidades de lo que desea, ejecuta y conoce. La enseñanza de los adultos debe partir de un proceso estructurado, reflexivo con una metodología definida, soportada en la cultura empresarial en conjunción previa con los conocimientos que traen las personas en formación.

9.1.4 El valor de vida como principio de la cultura en seguridad y prevención de riesgos laborales

La conceptualización y el significado sobre seguridad y prevención como valores de vida, deben ser el énfasis para lograr una cultura sólida de prevención de riesgos laborales. Para tal efecto el contexto laboral debe ser coherente con las políticas de la empresa en todos los estamentos: Las empresas deben establecer nuevas estrategias que motiven al trabajador a reconstruir sus concepciones sobre prevención y seguridad

y generar cultura traducida en comportamientos seguros por parte de todos los integrantes de la empresa, así como la erradicación progresiva de la pasividad, la despreocupación y la permisividad frente a los riesgos. Estos elementos los valida de manera integral en la pirámide de las visiones de la seguridad por Arango (2004), en donde se incentive al trabajador avanzar en la visión de la seguridad como valor de vida.

El estilo de liderazgo de la gerencia y mandos medios de las empresas requiere un enfoque más analítico, crítico y constructivo, que asuman la seguridad como un valor de vida y cuya meta sea construir una cultura segura y preventiva, participativa y coherente frente a las políticas empresariales y a los factores culturales individuales.

9.1.5 El trabajo en equipo como estrategia efectiva de seguridad y prevención

Desde el ámbito empresarial se requiere enfocar el trabajo en equipo para ser más competitivos, transformando esfuerzos individuales en acciones conjuntas para lograr las metas propuestas. Para lograrlo, es necesario desarrollar esta competencia en todo el personal con miras a fortalecer el quehacer empresarial potencializando las capacidades de cada uno de los miembros de la empresa. En este propósito, el trabajo constituye aspecto relevante para el fomento de la prevención. Según los resultados arrojados por las diferentes fuentes de recolección de información, de este estudio, el trabajo coordinado y solidario es primordial para un desempeño en forma segura. Los participantes reconocen que la mala coordinación y comunicación con los compañeros son causales de accidentalidad laboral.

Cuando hay presión de la autoridad se dificulta la toma de decisiones, pues se toman decisiones apresurada para dar gusto a los jefes, aunque no se esté de acuerdo. Con este estudio se observó que el trabajar juntos no implica trabajo en equipo, pues no hay revisión de metas comunes por parte de las empresas y las metas individuales no se alinean a las de la empresa.

De lo anterior es claramente inferible que el trabajo en equipo es un factor esencial en la generación de cultura en prevención al interior de las empresas, pues una de las principales causas de accidentalidad por falta de comunicación y descoordinación entre compañeros. Por lo tanto fortalecer la competencia de comunicación y trabajo en equipo requiere atención especial de las áreas de gestión humana de las empresas para desarrollar estas competencias en los trabajadores en general, teniendo en cuenta los supuestos definidos por Martínez (2000) y Mesa (2004).

Promover el trabajo en equipo implica ser más competitivos, pues los esfuerzos dejan de ser individuales para constituirse en acciones conjuntas encaminadas al logro de las metas propuestas.

9.1.6 La comunicación para la generación efectiva de cultura en seguridad y prevención

Los participantes del estudio explicitaron que la comunicación es fundamental para actuar con seguridad en el proceso de notificación de peligros; sin embargo, este ejercicio no se realiza de manera continua, pues aún sabiendo que es importante para proteger su vida, consideran que la empresa no presta suficiente atención, pues cuando comunican los riesgos, en muchas ocasiones los jefes ignoran sus recomendaciones, por lo que optan por guardar silencio y tolerar los peligros existentes en el puesto de trabajo.

Para lograr que el lenguaje se instaure en el contexto empresarial es necesario estudiar profundamente la estructura social, para definir e interpretar las concepciones de los sujetos, a partir de los procesos comunicacionales de la empresa. Igualmente, se debe analizar el papel de la familia y los patrones propios de su contexto social de los trabajadores, pues constituyen una parte fundamental en la regulación de los significados, y para la interpretación de códigos y símbolos usados por la empresa para intervenir integralmente a los sujetos y fortalecer la cultura de prevención y seguridad. Berger y Lukhman (1968), sostienen que el lenguaje es fundamental en la adquisición de

nuevos sentidos y significados en la vida de los sujetos y puede transformar la cultura en los contextos sociales.

9.2 ESCENARIO PERSONAL. EL COMPORTAMIENTO HUMANO COMO EL FACTOR DOMINANTE EN LA PROMOCIÓN DE CULTURA EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN

Los comportamientos humanos son factores intervinientes en la generación de los accidentes de trabajo, razón por la cual son fundamentales para definir procesos de seguridad y fomentar una cultura en prevención y seguridad. Tales comportamientos involucran no solo a los trabajadores de las empresas, sino también a los jefes y líderes de los procesos, quienes tradicionalmente han privilegiado la *producción* por encima del recurso humano.

Los comportamientos humanos son influenciados por la forma como los líderes guían el equipo de trabajo; por consiguiente es necesario que el área gerencial de las compañías establezca procesos estratégicos para trabajar con los mandos medios, en el propósito de una retroalimentación objetiva que supere la subjetividad de los líderes, a partir de directrices claras para el manejo de la seguridad por parte de los responsables, tanto de los procesos productivos como de las personas a cargo.

Las concepciones de los trabajadores sobre prevención y seguridad laboral parten de sus intereses individuales. Sin embargo, para lograr una conciencia crítica, las empresas deben motivar a los trabajadores para que observen y reflexionen sus propios comportamientos de manera individual y grupal, mediante propuestas formativas basadas en la realidad del contexto personal, social y laboral de los trabajadores.

La educación y la formación en las empresas son parte fundamental para lograr cambios de comportamiento mediante mensajes de promoción, prevención y autocuidado a los trabajadores. Contradictoriamente las empresas realizan prácticas de

comportamiento inseguro o subestándar debido a que los comportamientos de los trabajadores se intervienen de manera coercitiva, no preventiva: no se hace seguimiento al cambio del comportamiento, se asume cada comportamiento como independiente, se castiga el comportamiento y no se promueve la seguridad y la prevención. En contravía, se requiere una pedagogía para adultos capaz de potencializar los comportamientos de las personas y de manera segura y, positiva para la vida de los trabajadores, desempeño laboral y empresarial.

En resumen, el factor humano debe ser el centro de los procesos productivos, las empresas deben tener mayor conciencia sobre la importancia de implementar programas de intervención al comportamiento positivamente, con el fin de garantizar que permanezca en el tiempo, lo cual se logra solo a partir de los programas de capacitación de calidad retroalimentación continua encaminados a mejorar la calidad de vida y la capacidad productiva de los trabajadores.

En este sentido el lenguaje es un aspecto fundamental para el desarrollo empresarial pues puede reforzar o construir significados positivos o negativos frente a la prevención de riesgos y la seguridad laboral. Es fundamental que el lenguaje usado en las empresas se oriente hacia el comportamiento seguro de los trabajadores a través del autocuidado. Y para lograr que el lenguaje se instaure en un contexto empresarial es necesario estudiar la estructura social de que para poder definir e interpretar las concepciones que tienen los sujetos a partir de los procesos comunicacionales de la empresa. Igualmente hay que tener en cuenta la interpretación de los códigos y símbolos empresariales para poder intervenir integralmente los procesos y los sujetos con el fin de fortalecer la cultura en la prevención en la empresa.

Se requiere entonces evaluar el lenguaje que las empresas utilizan para promover la prevención, pues este constituye una herramienta fundamental para lograr cambios culturales en la prevención, pues se manifiesta en todos los actos humanos mediante códigos de comportamientos, comunicaciones, símbolos, discursos, signos, etc.

El lenguaje es un elemento que aporta a la reconstrucción de las concepciones de la seguridad en la empresa, pues juega un papel indispensable en el proceso de retroalimentación de los comportamientos de los trabajadores, reforzando aún más las concepciones de los trabajadores sobre la prevención la seguridad y prevención. Por ende es necesario que la empresa cuide y use el lenguaje para fortalecer cada vez más el comportamiento seguro de los trabajadores frente al cuidado de su propia salud y la construcción de significados orientados a la prevención.

En pocas palabras el lenguaje constituye una herramienta fundamental para que las empresas modifiquen las concepciones sobre la seguridad y la prevención, pues la organización se visibiliza en el lenguaje y en los diferentes tipos de interacción lingüísticos asociados a ella.

9.3 ESCENARIO EDUCATIVO: SOBRE LAS ESTRATEGIAS EDUCATIVAS Y FORMATIVAS CONCRETAS PARA FOMENTAR LA CONCIENCIA CRÍTICA HACIA LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN

El proceso formativo es un reto empresarial e incluye la utilización de nuevas tecnologías para fomentar el aprendizaje. Uno de los factores que limitan el compromiso gerencia es el tiempo requerido para la capacitación porque prevalece la idea de que disminuye la producción, y generalmente no existen políticas que definan su indispensabilidad para el direccionamiento de las empresas. Al respecto es importante fomentar la formación tanto a los trabajadores operativos como a directivos y mandos medios de la empresa, pues todos deben trabajar en la comprensión de la relevancia de la prevención para guiar el equipo de trabajo hacia una cultura de seguridad y prevención, No establecer estrategias educativas que permitan generar cambios en los dirigentes de las empresas, desperdicia los esfuerzos de mejoramiento de condiciones y hace que la intervención de comportamientos de los trabajadores no impacten de manera satisfactoria.

El aprender no significa memorizar o retener conocimiento, sino comprender y aumentar la capacidad de relacionar las experiencias vividas con los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la vida diaria, lo cual permite modificar sus comportamientos acordes a la realidad del entorno.

Para lograr un ambiente laboral seguro y las empresas deben institucionalizar espacios de educación relacionados específicamente con la prevención de riesgos definiendo las responsabilidades y los roles de cada uno de los integrantes. Así se van formando relaciones diferentes a los existentes en las familias y ese refuerza los comportamientos positivos dentro de las empresas, confrontando la responsabilidad de los propios actos del sujeto, con las fuentes de autoridad, en una postura laboral positiva y autónoma. Pero el compromiso empresarial con los procesos de formación no es suficiente por si solo, se requieren condiciones educativas que garanticen aprendizaje efectivo y significativamente. A continuación se relacionan algunos de estos requerimientos.

9.3.1 Perfil del formador en los procesos de formación

El papel del formador es muy importante en los procesos formativos de las empresas, porque son los encargados de entregar el mensaje y garantizar que haya sido captado, generando cambios de pensamiento y comportamiento para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

El formador empresarial, sea un supervisor, un líder, un capacitador o un tutor, debe certificar el perfil requerido para emprender un proceso formativo tan particular como el empresarial, cuya función principal debe ser la de estimular el aprendizaje significativo en el campo de construcción de conocimiento. Este formador en particular, requiere mínimas *competencias psicosociales* que permitan potencializar las fortalezas de cada una de las personas que harán parte del proceso, sus experiencias, sus intereses y diferencias de los participantes; *competencias sociales* que muestren el conocimiento del grupo de personas al que se dirige si como de su entorno; *profesionales* que

trasciendan técnicamente, mediante la articulación de lo disciplinar y lo pedagógico que le permita orientar un proceso de enseñanza- aprendizaje realmente efectivo y significativo. Se sugiere tener en cuenta los elementos de la educación de adultos propuestos por Knowels (2006).

Para emprender esta formación se deberá conocer las características de la audiencia a las que va dirigido el proceso de enseñanza-aprendizaje teniendo en cuenta las características del grupo de trabajo.

9.3.2 La Lúdica como estrategia pedagógica en los procesos de formación empresarial

La lúdica proyecta como un aspecto relevante en el desarrollo humano; es una excelente herramienta para desarrollar metodologías de aprendizaje. El concepto es generalmente relacionado con el juego, pero no es exclusivo trasciende al deporte, lo recreativo, lo cultural que incluyen expresiones artísticas como la música, la pintura y el teatro.

El presente estudio ratificó que el trabajo lúdico, el juego y el arte en sus diferentes expresiones y escenarios culturales generan disposición en las personas y apertura para adquirir nuevas experiencias y reflexión hacia los comportamientos que habitualmente implican cambios significativos en los trabajadores. Este fenómeno ocurre al conjugar la lúdica con el contenido técnico en seguridad. Así el trabajador logra analizar su vida, la forma de realizar su trabajo y como protegerse, generando conciencia crítica frente a la seguridad propia y la de los demás. La lúdica posee propiedades provenientes de diversos entornos sociales que se proyectan como esenciales para el desarrollo humano; es una excelente herramienta para desarrollar metodologías para el aprendizaje y puede contribuir al desarrollo de competencias sociales, individuales y laborales de las cuales contribuyen al mejoramiento de los procesos comunicacionales entre las personas y el conocimiento de sí mismo.

Los procesos formativos desarrollados mediante la estrategia lúdica, debe partir de las necesidades del contexto, y los objetivos del proceso formativo y de un programa estructurado. En este sentido las campañas educativas basadas en el diseño, implementación y evaluación de programas de seguridad con énfasis lúdico y estrategias de aprendizaje son un buen ejemplo. Para tal efecto el contenido de las campañas debe diseñarse de acuerdo a la cultura empresarial de la empresa y los principios de la educación de adultos.

Dentro de la lúdica, las formas teatrales son herramientas efectivas en los procesos didácticos de formación empresarial, pues ayuda a superar las concepciones meramente técnicas de los trabajadores, al encontrar las relaciones existentes entre vida cotidiana y las experiencias vividas en el campo laboral fortaleciendo la autoestima y el autocuidado porque facilitan la asimilación de aprendizajes a partir de la experiencia y mejorar los procesos de comunicación por medio de la expresión oral y corporal, involucrando efectivamente a los participantes promoviendo la reflexión y constituyéndolos canal de transmisión de significativos orientados hacia los valores, mediante mensajes prácticos que superan las tediosas charlas magistrales que excluyen la experiencia son extensas, y poco interesantes, y desmotivan la exposición del sujeto y desvían los intereses de los objetivos formativos expresado por Goffman (1993).

Por lo anterior trabajar en los procesos formativos con artistas lúdicos proporciona aprendizajes efectivos pero estos artistas deben partir del conocimiento del contexto de la empresa, usar un discurso al objetivo que se desea lograr tomar aspectos de la vida laboral para plasmarlos en un cuadro escénico que llame inicialmente la atención y el interés por parte de los sujetos; para luego desarrollar el mensaje principal. En este punto es muy importante involucrar a los sujetos para que de manera que genere reflexión sobre el tema en la audiencia.

La forma lúdica más conocida y utilizada es el juego el principal objetivo es la acción, buscando que los sujetos participen en la transformación de sus realidades y

promover el aprendizaje de las empresas buscando simulaciones de la realidad y aprendizaje desde la práctica, con base siempre en la experiencia de los sujetos.

El juego permite la comprensión del mundo interior de los sujetos, tanto de los propios como de su interacción con la sociedad. Además brinda el juego estimula la participación de los sujetos; fortalece la actitud creadora, el encuentro con su propio ser; aumenta los niveles de autoestima a medida que el individuo aprende a conocerse y sentirse valorado en el contexto social donde vives; aprende a diferenciar sus fortalezas y limitaciones; y potencializa las costumbres sociales desplazadas por la tecnología.

9.3.3 Aprendizaje significativo en los procesos de formación empresarial

El aprendizaje significativo se instaura en el sujeto cuando la información nueva se relaciona y se conecta con el concepto previo de la estructura cognitiva del sujeto, lo que permite generar nuevas ideas, conceptos y explicaciones. El punto de partida son las preconcepciones de los sujetos que permiten reconceptualizar, retener y socializar el aprendizaje a través de los comportamientos y conocimientos manifestados en los diferentes contextos de desarrollo personal y social que incluye el laboral.

Cuando el sujeto realiza reflexiones o relaciones con los conceptos y los integra a su estructura cognitiva teniendo en cuenta los conocimientos previos, se producen cambios de comportamiento. Así es la manera de actuar del aprendizaje significativo que busca lograr transformación o enriquecimiento del concepto de la experiencia. Por lo tanto al implementar estos procesos de aprendizaje, requieren el conocimiento de la cultura empresarial con el fin de adaptar contenidos a su realidad, para que los sujetos encuentren la relación directa entre el curso de capacitación y su vida cotidiana. Así el aprendizaje se constituye en vehículo de mejoramiento de la seguridad, ambiente y el desempeño laboral.

El aprovechamiento del aprendizaje significativo como modelo pedagógico para desarrollar los programas de formación empresarial, deben conducir a la generación de

conciencia crítica mediante la articulación, de la teoría con la práctica, pues esta investigación evidenció claridad en los conceptos sobre seguridad y prevención pero incoherencia en la inaplicabilidad de las mismas en sus lugares de trabajo.

Se requiere urgentemente pensar en estos procesos de aprendizaje, teniendo en cuenta los elementos brindados por el aprendizaje significativo de Ausubel (1983) y principios orientadores de Knowels (2006), pues en las concepciones de los trabajadores frente a la seguridad y prevención existió una incoherencia entre la conceptualización de las diferentes categorías y su aplicación en la vida real.

Así esta pedagogía potencializa los comportamientos seguros y positivos, interviniendo directamente los comportamientos inseguros y/o subestandar, para salvaguardar la vida de los trabajadores y la eficiencia en el desempeño laboral.

Un proceso formativo ideal promueve discusión y reflexión de las experiencias cotidianas y comunes en el equipo de trabajo, significados para modificar, construir o reconstruir, conceptos para luego socializarlos y ponerlos en práctica. De esta forma se genera conocimiento colectivo y garantiza la comprensión de los temas de seguridad y prevención que conducen una verdadera cultura en seguridad y prevención.

9.3.4 E-learning, en los procesos de formación dirigidos a la generación de cultura en seguridad y prevención

Algunos de los beneficios de la capacitación a través de la tecnología son el respeto a la diversidad de ritmos de aprendizaje y la posibilidad de interactuar con otras personas y expertos sobre los temas propuestos. Sin embargo, es importante que las empresas asuman la tecnología como un complemento a los programas educativos presenciales, pues se requiere el acompañamiento de campo por parte del experto para llevar la práctica la aplicación de conocimientos adquiridos dentro del proceso formativo virtual.

La efectividad de la planeación de los programas virtuales depende de precisión con la que se determinan los objetivos de los mismos. Para tal efecto es imprescindible conocer la empresa en la cual se aplicará el proceso, las características del entorno interno y externo, las estrategias de crecimiento, la filosofía y las prácticas que orientan el desarrollo del recurso humano todos estos elementos fundamentales e indispensables para la adquisición de conocimientos, destrezas y competencias. Los contenidos deberán ser flexibles y estructurados de tal manera que motiven a los participantes en la ejecución de actividades y propuestas; también deben ser coherentes con la realidad cotidiana, y las experiencias del sujeto y los procesos de comunicación con compañeros y los tutores, para garantizar la dinamización y aplicabilidad de contenidos estudiados y aprendidos en el contexto personal, social y laboral de los sujetos.

En cuanto al proceso formativo para mandos medios o líderes se propone utilizar la metodología b-learning¹⁰, combinando metodologías y pedagógicas sustentadas en los programas de la Web, permitirán al sujeto construir y adquirir nuevos conocimientos por medio de aprendizajes activos, definiendo responsabilidades adecuadas al contexto donde se desenvuelve el sujeto, y resolviendo problemas con tener una actitud reflexiva frente a las situaciones reales de los sujetos.

¹⁰ B-learning: Diseño docente en el que tecnologías de uso presencial (físico) y no presencial (virtual) se combinan con el fin de optimizar el proceso de aprendizaje (Salinas, 1996)

REFERENCIAS

LIBROS

Arango, M. E. (2002). Seguridad Basada en Valores. Departamento de Capacitación ARP Sura. Medellín: Administradora de Riesgos Profesionales ARP Sura.

Ausubel, D.; Novak, J. y Hanesian, H. (1983). Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo. 2 ed. México: Trillas.

Barahona, J. F. y Cia. (2005). La gestión del talento humano en las pymes del sector manufacturero de Manizales frente a la formación para el trabajo. Maestría en gerencia del talento humano Facultad de Psicología Universidad de Manizales, noviembre de 2005.

Berger, P. y Luckman, T. (2001). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.

Betancurt G., F. y Arango A., M. E. (2004). Motivación para la autogestión. Departamento de Capacitación ARP Sura. Medellín: Administradora de Riesgos Profesionales ARP Sura.

Canney, P. y Betancur, F. (2007). Investigación y análisis del accidente e incidente de trabajo. Versión 2. División de Capacitación ARP Sura.

Cárdenas, E. y García, A. B. (1998). Influencia de los factores de personalidad de los accidentes de trabajo, de sujetos repetidores y no repetidores de accidentes en empresas metalmecánicas de Manizales. Evelio Cárdenas Narváez y Ana Beatriz García Botero. Tesis de pregrado. Universidad Manizales.

- Castaño, C. M. (2009). Implementación de un modelo psicoterapéutico desde la psicología profunda en los operarios reincidentes en la accidentalidad laboral en empresas metalmecánicas adscritas a la ARP Sura en Manizales: ARP SURA. Manizales.
- Castoriadis, C. (2004). Sujeto y verdad en el mundo histórico-social. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Covarrubias, F. (1995). Las herramientas de la razón. México: SEP-UPN.
- Covarrubias, F. (2001). La otredad del yo. Oaxaca: Colegio de Investigadores en Educación de Oaxaca.
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2000). Comportamiento humano en el trabajo. 10 ed. México: Mc Graw Hill.
- Díaz Barriga, F. y Hernández Rojas, G. (1998). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: Mc Graw Hill.
- Dolores, M. S. y Cía. (2006). Elementos claves de la perspectiva psicosocial de la promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Facione, P. A. (2007). Pensamiento Crítico: ¿Qué es y por qué es importante? <http://www.eduteka.org/PensamientoCriticoFacione.php>
- Freire (P.) (1967). *La educación como práctica de la libertad*. Madrid: Siglo XXI, 1989, ed. orig. en portugués de 1967. (trad. francesa de 1974, Paris: Les Éditions du Cerf).
- Goffman, E. (1993). La presentación de la persona en la vida cotidiana. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.

- Hallidya, M. (2001). El lenguaje como semiótica Social. La interpretación social del lenguaje y del significado. Fondo de Cultura Económica. México.
- Hernandez, R.; Fernández C., C. y Baptista L., P. (2006). Metodología de la investigación. 4 ed. México: Mc Graw Hill.
- Huizinga, J. (1972). Homo Ludms. Madrid: Alianza Editorial.
- Isaza, G. (2001). Programa de sensibilización y motivación para promover el autocuidado y el uso adecuado de los elementos de protección personal en Manuelita S.A. Manizales: Universidad Manizales, Programa de Psicología.
- Londoño, H. L. y Cía. (2004). Seguridad basada en valores nivel 2“Hacia la práctica de la seguridad como un valor de vida”. Departamento de Capacitación ARP Sura. Medellín: Administradora de Riesgos Profesionales ARP Sura.
- Mangosio, J. (1979). Teoría de la investigación de accidentes y seguridad de sistemas. Tomado Application of Reliability and Risk Analysis –Course 300 (1979) The George Washington University. Wolfe, W.A. – Fault Tree Analysis –AECL 6172
- Martínez, L. J. y Cía. (2002). Percepción de riesgo: una aproximación psicosocial al ámbito laboral.
- Mendez, A. (1994). Metodología y técnicas de educación para la salud. Santafé de Bogotá.
- Mesa T., C. y Betancur G., Fabiola M. (2004). Equipos Efectivos de Trabajo. Psicóloga. Departamento de Capacitación ARP Sura. Medellín: Administradora de Riesgos Profesionales ARP Sura.

- Mesa, T. Claudia. (2007) Como incrementar el autoestima. División de capacitación ARP Sura.
- Morse, Janice M. Editora. (2003) Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa. Capítulo 7, la riqueza de la fenomenología: preocupaciones filosóficas, teóricas y metodológicas. Contus Editorial Universidad de Antioquia. Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia. Medellín.
- Ojeda, A.; Covarrubias, F. y Cruz, M. G. (2010). La potencialidad dialéctico-crítica de la construcción de conciencia histórica. Cinta moebio 39: 170-185 www.moebio.uchile.cl/39/ojeda.html
- Paul, R. y Elder, L. (2003). Mini-guía para el Pensamiento crítico Conceptos y herramienta. Fundación para el Pensamiento Crítico. www.criticalthinking.org
- Bergman B. y Luckman, T. (1968). La construcción social de la realidad. Capítulo I. Módulo: Aproximaciones teóricas, nociones de prácticas y representaciones. Sesión 1, Lectura N° 2. Buenos Aires: Amorrortu.
- Salinas, J. y Cabero, J. y otros (cords.) (1996). Edutec 95. Redes de comunicación, redes de aprendizaje. Palma: Universitat de les Balears.
- Umaña O, G. (1994). Conciencia crítica. Ministerio de Educación Nacional. Colombia.

WEBLIOGRAFIA

Ansin, J. (2004). Por una conciencia crítica. La prensa Web. Panamá.
<http://mensual.prensa.com/mensual/contenido/2004/11/28/hoy/opinion/75147.html>

Castillo Espitia, E. (2000). La fenomenología interpretativa como alternativa apropiada para estudiar los fenómenos humanos.
<http://tone.udea.edu.co/revista/mar2000/fenomenologia.html>.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. (OIT CINTERFOR) (2010). Comunicado conjunto OIT / OMS. El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando. El enlace de Internet al sitio sobre el Día Mundial sobre Seguridad y Salud en el trabajo:
www.ilo.org/public/english/protection/safework/worldday/index.htm

Federación de Aseguradores Colombianos. (2010). Estadísticas para la Presidencia de la República. Ministerio de la Protección Social. Autor. Recuperado http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoConocimiento/R/riesgos_profesionales_-_estadisticas_del_ramofinal/riesgos_profesionales_-_estadisticas_del_ramofinal.asp

Feyer, A. M. y Williamson, A. (1996). Prevención de accidentes. Capítulo 56 Accidentes y gestión en seguridad. Enciclopedia en Seguridad y salud en el trabajo. Cuarta Edición. Volumen II. Editado por Jeanne Mager Stellemn. International Labour Organization. Recuperado en: http://books.google.com.co/books?id=Ceuq9P4hLJMC&pg=RA1-PT595&lpg=RA1-PT595&dq=FEYER+Anne+Marie+y++WILLIAMSON,+Ann&source=bl&ots=NJjyQZKmeM&sig=Y9sBGucwbc58ez_nnftdjCeghKU&hl=es&ei=-

7cvTKKtM4KC8ga01p2dAw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=10
&ved=0CBoQ6AEwCQ#v=onepage&q=FEYER%20Anne%20Marie%20y%20
0%20WILLIAMSON%2C%20Ann&f=false

Mandujano, L. M. (2007). Dificultades en la comprensión lectora en niños de sexto grado de primaria. Tesis y tesinas de licenciatura área de pedagogía.

http://www.imced.edu.mx/cid/recursos/Publicaci%C3%B3n1_archivos/page0013.htm

Martínez, P. (2010). Comportamiento empresarial. Recuperado en Gestiopolis. La comunidad Latina de estudiantes de negocios. Recuperado en: http://impactalliance.org/file_download.php%3Flocation%3DS_U%26filename%3D10383547651Comportamiento_Empresarial.doc

Ministerio de Gobierno Nacional. (1994). Decreto 1295 de 1994. (junio 22). Por el cual se determina la empresa y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Diario Oficial No. 41.405, del 24 de junio de 1994. <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Decreto%20ley%201295%20de%2094%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>

Novella I., M.; Terrés, F. y Rodríguez, P. (2005). Cultura y clima preventivo en las organizaciones.

www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=1075.

<http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp%3FIDArticulo%3D1075-64k>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2011). Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo – SST, una herramienta para la mejora continua. www.ilo.org/safeday. ISSA. Primera Edición. ISBN978.92-2-324739-3 (print). ISBN978.92-2-324740-9 (web pdf)