

LA FORMACIÓN MEDIADA POR EL CUIDADO DE SÍ O EL CUIDADO DE SÍ MEDIADO POR LA FORMACIÓN

THE FORMATION MEDIATED BY SELF-CARE OR THE SELF-CARE MEDIATED BY THE FORMATION

Andrés Mauricio Zapata Escobar ¹

RESUMEN

La promoción de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo aumenta año tras año al igual que las lesiones y las enfermedades laborales; por esto se precisa de un medio como la formación en el lugar de trabajo para la generación de consciencia y así tratar de disminuir las lesiones laborales. **Objetivo:** Comprender los conceptos de formación en el lugar de trabajo, seguridad industrial y toma de decisiones. **Material y método:** Revisión de la literatura científica de los conceptos formación en el lugar de trabajo, seguridad industrial y toma de decisiones, que ayuden a comprender un programa de formación en el lugar de trabajo para la toma de decisiones de actos seguros. **Resultados:** De la formación en el lugar de trabajo hacia la toma de consciencia para un ser autónomo que autogestione los riesgos laborales desde una cultura del cuidado de sí o la seguridad industrial en procura del cuidado de sí como actos conscientes desde la reflexión del ser o la toma de decisiones para decidir desde la prudencia, alejando el dolor y prolongando la existencia. **Conclusión:** La cultura del cuidado de sí desde la formación del ser en el lugar de trabajo en procura de decisiones adecuadas, convenientes y oportunas.

Palabras clave: seguridad y salud en el trabajo, formación en el lugar de trabajo, seguridad industrial, toma de decisiones, cultura del cuidado

ABSTRACT

Promoting safety and health in the workplace is increasing year after year as injuries and illnesses, so a means is needed as training in the workplace for generating awareness and trying to reduce workplace injuries. **Objective:** To understand the concepts of training in the workplace, safety and decision-making. **Method:** Review of the scientific literature of the training concepts in the workplace, safety and decision-making to help understand a program of training in the workplace for decision making insurance acts. **Results:** training in the workplace toward taking consciousness to be an autonomous self-manage occupational risks from a culture of self-care or industrial safety in pursuit of self-care as conscious reflection acts from being or decisions to decide wisely away from the pain and prolonging life. **Conclusion:** the culture of self-care since the formation of being in the workplace in search of adequate, appropriate and timely decisions.

Keywords: occupational safety and health, training in the job, industrial safety; decision making, culture of self-care

INTRODUCCIÓN

En el artículo se presenta el marco conceptual de la investigación “Acerca de la formación en el lugar de trabajo para la toma de decisiones de actos seguros, dirigido a los trabajadores del sector de la construcción. Medellín 2014”. Se trata de una investigación cualitativa con enfoque hermenéutico, que tiene como objeto de estudio la formación en el lugar de trabajo, y como campo de acción la seguridad industrial, y se propuso comprender la formación en el lugar de trabajo para la toma de decisiones de actos seguros, que promueva la seguridad y prevenga la lesión en los trabajadores del sector de la construcción.

Se realizó un marco conceptual para comprender mejor la formación en el lugar de trabajo, la formación (*bildung*), la seguridad industrial, la seguridad, el cuidado de sí, la toma de decisiones y la prudencia; conceptos alrededor de los cuales gira la investigación. Esto para comprender los conceptos hoy, su etimología y su componente filosófico, y así entender que el proceso de formación en el lugar de trabajo es una toma de consciencia por medio de la reflexión del individuo en la cultura del cuidado. El concepto de seguridad industrial parte de la cultura del cuidado de sí como la base fundamental para promover la seguridad y prevenir lesiones en los trabajadores. Y el concepto de toma de decisiones presenta sus orígenes en la prudencia como el juicio en situación que se debe apropiarse por parte del trabajador para elegir la opción adecuada, conveniente y oportuna, que prolongue su existencia y evite el dolor. Y entonces, el objetivo del artículo, comprender los conceptos de formación en el lugar de trabajo, seguridad industrial y toma de decisiones.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Formación en el lugar de trabajo

La formación en el lugar de trabajo es una propuesta de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que abar-

¹ Ingeniero de Materiales, Magíster en Salud Ocupacional, especialista en Salud Ocupacional, asesor en Seguridad en el trabajo, docente. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia

Correspondencia:

MSc Andrés Mauricio Zapata Escobar
Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia
E-mail: amzapatae@gmail.com

ca desde la concienciación de los peligros, hasta la autogestión de la seguridad y la salud del trabajador. Por tanto, busca formar y concienciar al trabajador de los peligros que se presentan en el lugar de trabajo para que tome mejores decisiones; así lo demuestran algunos estudios^{1,2}.

La conferencia internacional de educación de adultos desarrollada por la Unesco en Hamburgo reafirma que “sólo un desarrollo centrado en el ser humano y una sociedad de participación basada en el pleno respeto de los derechos humanos puede conducir a un desarrollo sostenible y equitativo”³. Se podría interpretar que el desarrollo del ser humano implica el desarrollo de una sociedad estructurada y formada desde los valores del ser humano, y en esa medida los valores de una sociedad que no se autodestruya, que no segregue, y que por el contrario sea equitativa.

Según la Unesco, los objetivos de la educación de los jóvenes y de los adultos, considerada como un proceso que dura toda la vida, son desarrollar la autonomía y el sentido de responsabilidad de las personas y las comunidades, reforzar la capacidad de hacer frente a las transformaciones de la economía, la cultura y la sociedad en su conjunto y promover la coexistencia, la tolerancia y la participación consciente y creativa de los ciudadanos en su comunidad; en una palabra, entregar a la gente y a las comunidades el control de su destino y de la sociedad para afrontar los desafíos del futuro³.

Por su parte, el Comité Conjunto OIT/OMS sobre Medicina del Trabajo definió así “los niveles educativos necesarios en el ámbito de la ergonomía, la salud y la seguridad en el trabajo: concienciación, formación para necesidades específicas y especialización”². De modo que la exploración de métodos de formación en el lugar de trabajo busca dar más elementos y herramientas en la toma de consciencia y en el desarrollo de habilidades específicas que demanda el trabajador para la realización de actividades seguras y saludables en el trabajo. Por medio de la formación en el lugar de trabajo, se debe buscar hacer consciente la seguridad y la salud de los trabajadores en las diferentes situaciones a que se enfrenta, en tanto se trata de una cultura.

La OIT propone que la educación participativa es algo más que la realización de actividades en pequeños grupos que involucren a los estudiantes-trabajadores en el aprendizaje activo en el lugar de trabajo. Significa que los estudiantes-trabajadores tienen oportunidad de adquirir destrezas de pensamiento crítico, destrezas prácticas de acción social y la confianza suficiente para elaborar estrategias que mejoren el ambiente de trabajo mucho después de finalizar las sesiones educativas⁴.

En los últimos años, los avances en la teoría de la educación, y sobre todo en las teorías sobre aprendizaje de adultos, han influido en la manera de intervenir una población en temas sobre la seguridad y la salud en el trabajo. Para Hecker, “tales avances se concretan en

aspectos como la educación, la formación, el aprendizaje cooperativo y el aprendizaje participativo. Todos ellos comparten el principio según el cual los adultos aprenden mejor cuando participan activamente en ejercicios de resolución de problemas”². En este sentido, una educación eficaz requiere el desarrollo de un pensamiento crítico y la comprensión del contexto de los comportamientos y de las formas de relacionar lo aprendido en clase con la realidad del lugar de trabajo [...] Puede pasar algún tiempo hasta que la formación resulte eficaz. Es posible que la tasa de accidentes no disminuya en varios meses debido al carácter frecuentemente acumulativo de tales lesiones y que, por tanto, refleje durante algún tiempo las condiciones anteriores a la formación².

Sin lugar a dudas el adulto necesita tiempo para reflexionar sobre el aprendizaje y así tomar decisiones con el nuevo conocimiento adquirido y nuevos criterios interiorizados.

En la opinión de Knowles, “el aprendizaje implica un cambio. Ataño a la adquisición de hábitos, conocimientos y actitudes. Capacita al individuo a hacer ajustes sociales y personales. Dado que el concepto de cambio es inherente al concepto de aprendizaje, cualquier cambio en la conducta significa que tiene o ha tenido lugar un aprendizaje. El aprendizaje que ocurre en el proceso de cambio puede designarse proceso de aprendizaje”⁵. La formación, entonces, busca generar cambios en pro de la seguridad y la salud de los trabajadores y de sus familias. Concienciar elementos básicos y transversales como la seguridad y la salud en toda actividad humana, genera cambios positivos en la sociedad. Para Knowles, “el aprendizaje es un cambio en el individuo, producido por su interacción con el ambiente, que satisface una necesidad y lo hace más capaz de relacionarse con su entorno”⁵. Y para Hecker, “la tecnología, la ingeniería y la formación son las principales herramientas necesarias para alcanzar los objetivos de reducción del número de lesiones y enfermedades profesionales, y del fomento de la seguridad y la salud en el trabajo”². Luego, se comprende que la formación de los trabajadores tiene por objetivo la reducción de lesiones y enfermedades profesionales, además de que es el medio para fomentar la seguridad y la salud en el trabajo, pues busca formar y hacer consciente al trabajador de los peligros que se presentan en el lugar de trabajo. Sin duda que la falta de formación y de consciencia de los peligros en el lugar de trabajo, trae como consecuencia lesiones y enfermedades laborales.

La formación de los trabajadores va desde la consciencia de los peligros hasta la responsabilidad de su control. Así lo cree Hecker cuando afirma que “el aumento de los programas de participación de los trabajadores en los equipos de trabajo auto gestionado y la responsabilidad de tomar decisiones por parte de los trabajadores ha influenciado positivamente el modo de considerar la salud y la seguridad”². La autogestión y la

responsabilidad son elementos que forman el carácter del trabajador. Desde la carta de Ottawa⁶, la promoción de la salud ha sido una estrategia que busca brindar elementos de autonomía en seguridad y salud al ser humano, y la formación debe ser en el lugar de trabajo y su aplicación en el ámbito laboral y social.

En síntesis, la formación en el lugar de trabajo es un proceso para la toma de concienciación de los trabajadores sobre el cuidado de sí mismos y sobre la gestión que deben hacer de los peligros para prevenir lesiones laborales. No obstante, para una mejor comprensión del concepto, cabe preguntarse ¿qué es formación?

1.1 La formación o sobre la ganancia de un sentido de sí mismo

El término *Bildung* o formación como palabra de la época de la ilustración alemana, significa “dar forma al nuevo hombre”. El *Bildung* “remite a imagen (*Bild*), modelo (*Vorbild*). Es una síntesis y, a la vez, una superación de forma (*Form*), de cultura (*Kultur*) y de ilustración (*Aufklärung*)”⁷. La formación siempre procurará la superación del ser humano en cualquier etapa de la vida, pues este tendrá que comprender los diferentes momentos que está viviendo y que desea superarlos, descubriendo así “la perspectiva de una dicha futura para la especie humana”⁸ y una nueva sociedad.

La formación es más que la cultura (persona culta), más que un acervo de información, más que un “enciclopedista de la ilustración”. Para Humboldt, la formación se refiere “a algo más elevado y más interior, al modo de percibir que procede del conocimiento y del sentimiento de toda la vida espiritual y ética y se derrama armoniosamente sobre la sensibilidad y el carácter”⁹, percepción que se encuentra mediada por la cultura, en tanto tradición. Se comprende entonces del carácter que puede adquirir un nuevo hombre para el trabajo en la construcción y para la sociedad, que tenga por objetivo la cultura del cuidado de sí y del mismo desarrollo de este como ser de creencias y valores, y le ayude a develar todo su potencial como ser humano y no solo como trabajador.

Está claro que el hombre se debe formar con una visión de sociedad mejor a la actual, y es por esto que, según Gadamer, “formando al objeto, y en la medida en que actúa ignorándose y dando lugar a una generalidad, la conciencia que trabaja se eleva por encima de la inmediatez de su estar ahí hacia la generalidad”⁹, hacia una cultura del cuidado de sí. El hombre que se forma debe ser consciente que va por un camino que está mediado por el proceso hacia donde quiere estar, cómo se quiere ver y en qué sociedad quiere vivir. En este mismo sentido, Goethe “no cree en una moral o catálogo de máximas para conducir la vida sin la experiencia directa”¹⁰, que es la que realmente forma a un trabajador en el cuidado de sí, responsabilidad moral, social y laboral,

trabajando que le den otra visión de la vida. De esta manera, la formación se recibe por la experiencia adquirida en el tiempo, por los nuevos conocimientos adquiridos, por la reflexión entre lo propio y lo nuevo para ir creciendo en conocimiento y espíritu, y estar en un “perfeccionamiento constante”¹¹, o como planteó Platón en la República: “yo no creo que, por el hecho de estar bien constituido, un cuerpo sea capaz de infundir bondad al alma con sus excelencias, sino al contrario, que es el alma buena la que puede dotar al cuerpo de todas las perfecciones posibles por medio de sus virtudes”^{* 13}.

La formación es entonces un proceso sublime y trascendental en la vida del que se forma, que debe transformar lo que se ha adquirido a un nivel íntimo. De acuerdo con Hegel, “formando a la cosa se forma a sí misma. La idea es que en cuanto que el hombre adquiere un poder, una habilidad, gana con ello un sentido de sí mismo”⁹, un querer que no tiene control sobre el que se forma y lo lleva a lograr los objetivos personales que se propone para ser un mejor ser humano. La formación busca hacer conscientes a través de una reflexión interior de cada individuo, un sentido que debe prevalecer entre los demás sentidos, pues el ámbito donde este se mueve es al interior del mismo ser. Razón tiene Gadamer cuando sostiene que “reconocer en lo extraño lo propio, y hacerlo familiar, es el movimiento fundamental del espíritu, cuyo ser no es sino retorno a sí mismo desde el ser otro”⁹.

La formación transforma por la adquisición de un valor de sí mismo, generando autoestima, autonomía y consciencia. Es la consciencia la que no para de trabajar en la reflexión de lo que se forma y de lo que forma, en su transformación de su esencia fundamental hacia la espiritualidad. “En la formación alcanzada nada desaparece, sino que todo se guarda”⁹. La formación busca hacer consciente la experiencia del conocimiento por medio de una reflexión interior de cada individuo. Entonces la formación tiene que ver con algo más que el elemento técnico del hombre y es el espíritu que se alimenta de la reflexión del hombre sobre su propio conocimiento interior.

Urge entonces una formación en el trabajador que procure el crecimiento, que exalte los valores y la subjetividad del ser humano en búsqueda de un nuevo hombre con nuevos elementos culturales en el cuidado de sí mismo, que se reconozca como la máxima expresión de

* *Virtud es, según Aristóteles, el justo medio; se es virtuoso cuando se permanece entre el más y el menos, en la debida proporción o en la moderación prudente: “La virtud — escribe el Estagirita— es un hábito, una cualidad que depende de nuestra voluntad, consistiendo en este medio que hace relación a nosotros y que está regulado por la razón en la forma en que lo regularía el verdadero sabio. La virtud es un medio entre dos vicios”*¹².

la vida y de la cultura del cuidado, que supere los actos inseguros como principal causa de las lesiones laborales. Y es el propio trabajador quien debe, en esa cotidianidad laboral, superarse día a día, analizar lo que hace de manera consciente en la “autonomía que el trabajo da a la cosa, la conciencia que trabaja y se reencuentra a sí misma como una conciencia autónoma”⁹. La conciencia autónoma o la responsabilidad moral autodeterminada es la conciencia de sí mismo desde la libertad hacia la búsqueda del crecimiento personal, hacia la superación del presente en la consecución de las decisiones que procuren el continuo desarrollo como ser humano y salvaguarda de su existencia a todo instante. Cabría preguntar entonces, ¿cómo llevar a cabo esa formación?

La formación se da por medio de la didáctica. Etimológicamente, la palabra didáctica viene del griego *διδασκαλῆς, didaktikós*, “el arte de enseñar”¹⁴. Es el área del conocimiento que investiga cómo enseñar; es la puesta en marcha de forma metódica de la formación, llevada a cabo mediante la comunicación entre los formadores y los formados de manera efectiva y con sentido, en otras palabras según Klafki, “es el complejo total de las decisiones, presuposiciones, fundamentaciones y procesos de la decisión sobre todos los aspectos de la enseñanza”¹⁵. Aspectos como el problema a solucionar, los objetivos a alcanzar, los conceptos a trabajar en busca de solucionar el problema, el lugar donde se realizará la actividad, los medios y métodos para desarrollar los conceptos y la evaluación del cumplimiento de los objetivos cómo son descritos en el libro de Lecciones de Didáctica General¹⁶. La didáctica procura el cómo se debe desarrollar la enseñanza, y con ella, la formación.

Ya se ha mencionado que es por medio de la formación que se estructura el hombre y el trabajador y en este sentido la experiencia del ser humano adquiere la dimensión que se requiere para el cambio hacia los actos seguros. La experiencia necesita de la reflexión, así lo cree Lifshitz cuando afirma que la reflexión es un proceso mental cuya etimología se relaciona con mirar hacia atrás, con volver a ver y con repensar detenidamente. Es detener un tanto el flujo del pensamiento y la acción para examinar con más cuidado una parte de su contenido y aprovechar elementos adicionales para otorgar un nuevo significado a lo examinado, pero partiendo de la actividad cotidiana que tiene el riesgo de volverse rutinario¹⁷.

Entonces, por medio de la experiencia se está gran parte del tiempo en contacto con lo que se debe aprehender, pero solo cuando se demanda y se reflexiona sobre ello se hace propio, deja de ser rutinario y pasa de ser ajeno a ser propio por la reflexión del ser frente al nuevo conocimiento. Cuando se plantea la promoción de la seguridad y la salud, va en el sentido de la formación (*bildung*) de conciencia, de la autonomía que debe buscar todo ser humano para valerse por sí mismo. En síntesis, la cultura de la seguridad se adquiere por medio

del proceso de formación en el lugar de trabajo mediante actividades prácticas y experienciales que lleven a generar la reflexión por parte del trabajador en el cuidado de sí ante cada situación de riesgo y asumir autónomamente condiciones seguras y saludables en el trabajo.

2. Seguridad industrial

Seguridad industrial “es la técnica de prevención de los “accidentes de trabajo”, que actúa analizando y controlando los riesgos originados por los factores mecánicos ambientales”¹⁸. Para lograr el análisis y control de los riesgos laborales, la seguridad industrial se apoya en la formación en el lugar de trabajo para la generación de conciencia de los riesgos laborales y su control.

De otra parte, “el riesgo es un concepto formado por varias dimensiones a las que cada individuo da mayor o menor importancia, en función de sus esquemas mentales (actitudes) y del contexto laboral concreto”¹⁹. Las dimensiones que forman el concepto de riesgo son las mismas que se describen desde el concepto de seguridad; es decir, que se identifica el riesgo como una función subjetiva que depende de las creencias y conocimientos del empleado y una función objetiva o concreta que depende de las condiciones ambientales del trabajo.

Cuando el trabajador no identifica de manera consciente el riesgo, se puede presentar un accidente laboral. En el Artículo 3° de la Ley 1562 de 2012²⁰, se define “el accidente de trabajo, como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”²⁰. Pero también “un accidente puede definirse como el resultado de una cadena de acontecimientos en la que algo ha funcionado mal y no ha llegado a buen término”²¹. Así, la intervención humana puede interrumpir la cadena de acontecimientos no deseados al tomar decisiones seguras, que alejen del desenlace final equivocado y que dé cuenta de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

En la medida en que la seguridad industrial se ocupa de la prevención de las lesiones laborales, estos son analizados desde las causas inmediatas y básicas. Las causas inmediatas están definidas por la Resolución 1401 de 2007²² en Colombia, como las situaciones marcadas por “las circunstancias que se presentan justamente antes del contacto” que desencadena en el accidente. Y estas causas inmediatas “se clasifican en actos sub-estándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones sub-estándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente)”²². Se entiende, pues, que los actos hacen parte de la seguridad subjetiva y son decisiones del ser humano, y las condiciones hacen parte de la seguridad objetiva y son las circunstancias del

entorno laboral.

En consecuencia, los actos inseguros en el lugar de trabajo están enmarcados por “las actitudes que pueden considerarse como una especie de esquemas o patrones mentales desde los que el individuo percibe e interpreta el mundo. Estos patrones se configuran con elementos cognitivos y afectivos (conocimientos y sentimientos) que el individuo va incorporando a través de la experiencia a lo largo de su vida” (19). En otras palabras, los actos o acciones de los trabajadores, están regidos por la vivencia, por las diferentes formaciones que han tenido, por las experiencias laborales, su relación con la organización del trabajo, y las relaciones en el aspecto laboral, social y familiar. Ejecutar actos inseguros es “una cuestión que hunde sus raíces en la configuración de la visión del mundo que tiene el trabajador, es decir, se trata de un problema de actitudes”¹⁹.

En oposición a lo anterior, los actos seguros son actitudes del trabajador que desde el conocimiento identifican o comprenden la existencia del riesgo, y según la experiencia del trabajador se comportan de una forma preventiva para evitarlo. Como lo afirma la norma española¹⁹, “sentido común y sus actos estarán en consonancia con los juicios, opiniones y sentimientos que [el trabajador] elabore sobre la situación en cuestión”¹⁹. De modo que las decisiones se toman desde la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo, en cada situación donde el trabajador se cuestione sobre la realización de actividades de manera segura y que sean aceptadas por sus conocimientos y valores.

Según la OIT, “el alcance y la cobertura de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo se han modificado, es decir, han dejado de centrarse en la seguridad de los trabajadores de un sector industrial para centrarse en la seguridad y la salud en el lugar de trabajo; el énfasis ha pasado de la protección a la prevención y a la evaluación de los riesgos”²³. Así, la seguridad de los trabajadores pasa a tomar mayor relevancia en la responsabilidad y la gestión de los riesgos por parte de los empleados. En este sentido, los principios fundamentales de las principales normas del trabajo relativas a la seguridad y la salud en el trabajo determinan que “debería promoverse y establecerse gradualmente una cultura preventiva en el trabajo”²⁴. El establecer una cultura de prevención en el trabajo implica una seguridad objetiva que depende de los empleadores y una seguridad subjetiva que depende de los trabajadores; en esta medida se podría promover una cultura de la prevención en el trabajo para generar ambientes seguros y sanos para los seres humanos.

La seguridad no puede ser vista solo como una serie de normas a seguir, pues la identificación y control de los riesgos es un proceso consciente que el ser humano desarrolla en cada momento de la vida. Según Saari, “la seguridad y el riesgo pasan a depender de los factores que rigen la conducta humana, como el conocimiento,

las cualificaciones, la oportunidad y la voluntad individual de actuar de un modo que garantice la seguridad en el lugar de trabajo”²¹. El trabajador decide actuar, desde sus creencias y conocimientos, en cada situación de manera segura y deberá desarrollar este proceso de forma consciente en cada una de las diferentes situaciones o actividades que ejecute en el día a día.

Dado que la seguridad industrial se centra en la seguridad en el lugar de trabajo, será conveniente preguntar ¿qué es seguridad?

2.1 La seguridad o sobre el cuidado de sí

Seguridad, etimológicamente, “viene del latín *securitas*, que es la cualidad de seguro”²⁵, y seguro es “estar libre y exento de todo peligro, daño o riesgo”²⁶. La seguridad, al ser una cualidad, es una manera de ser de algo o alguien que lo libra del peligro por su forma de actuar. Tal como se anotaba anteriormente, no hay una sola seguridad; esta se representa por dos dimensiones, “una dimensión objetiva, apreciada en función de parámetros conductuales y medio ambientales objetivos, y una dimensión subjetiva, apreciada en función del sentimiento de seguridad o inseguridad de la población”²⁷. Esto se puede interpretar como que se tiene una seguridad concreta, tangible u objetiva, y otra seguridad que depende de la percepción que es marcada por la experiencia, las creencias, los conocimientos y los valores de los individuos. En otras palabras, es la seguridad que se genera desde el medio ambiente y desde las percepciones del ser humano.

La seguridad se considera “un estado resultante del equilibrio dinámico entre los distintos componentes de un medio de vida dado. Es el resultado de un proceso complejo donde el ser humano interactúa con su medio ambiente”²⁷. Se comprende desde esta perspectiva que surgen tantas seguridades como ambientes, a saber: seguridad física, seguridad pública, seguridad informática, seguridad jurídica y seguridad industrial, entre otras.

“La seguridad es una necesidad fundamental del ser humano. La seguridad es una preocupación omnipresente de la población. La mayoría de los individuos busca la seguridad por todos los medios”²⁷. Con esta premisa, se da inicio al marco conceptual de la promoción de la seguridad, que desarrolló un grupo de expertos colaboradores de la OMS. Estos llegaron al consenso del concepto de seguridad: “La seguridad es un estado donde los peligros y las condiciones que puedan provocar daños de orden físico, psicológico o material, están controlados para preservar la salud y el bienestar de los individuos y la comunidad. Es un recurso indispensable para la vida cotidiana, que permite al individuo y a la comunidad realizar sus aspiraciones”²⁷. Se entiende, entonces, que la seguridad permite proteger la salud y el bienestar de los individuos y de las comunidades ante los peligros que se presentan. En todos los ámbitos huma-

nos, la seguridad es primordial: en las actividades cotidianas, laborales, sociales o recreativas; ella está presente en todas las actividades humanas y es la que posibilita el bienestar de los individuos. La seguridad es un recurso esencial para que en la vida diaria se puedan lograr las aspiraciones, deseos, metas, en los diferentes aspectos donde se desenvuelva el ser humano. Se pregunta entonces, ¿será que la protección y el control de los peligros tocan con asuntos relacionados con el cuidado?, ¿será el cuidado de sí un medio para desarrollar la seguridad?

Cuidado viene del vocablo “*Sorge*”, que también traduce preocupación¹²; así, cuidado es la ocupación previa a algo que puede pasar, algo que el ser humano debe anticipar para el desarrollo de su vida. Del latín “*cogitatus*”, cuidado significa reflexión, pensamiento, interés reflexivo que uno pone en algo²⁸. Para la Real Academia de la Lengua Española, cuidado es “solicitud y atención para hacer bien algo, y/o acción de cuidar (asistir, guardar, conservar)”²⁹. Así las cosas, “cuidado” significa dos aspectos a resaltar: el primero es ese momento anticipado en el tiempo al que tiene que ir el ser antes de hacer o de ejecutar una acción, y el segundo elemento, el reflexivo, es ocuparse de la existencia por el mismo ser constantemente. En este mismo sentido, en latín *cura sui*, puede definirse como “ocuparse de uno mismo”³⁰, antes y durante la realización de una acción, con el fin de ocuparse de su existencia. Heidegger declara que “el cuidado es el ser de la Existencia”¹², “es aquel ser que está consciente en cada momento, por cotidiano y monótono que sea, es decir, como un ser cuya existencia está siempre en juego y cuyo ser le va siempre su ser (*dem es in seinem Seinum dieses Selbstgeht*), y cuya realidad consiste en anticiparse sobre sí mismo”, y es ahí donde se observa el significado propio del concepto de cuidado; se trata, pues, del cuidado de sí.

Tanto Sócrates como Epicuro coinciden en que el hombre debe buscar un “placer duradero, de índole espiritual o, mejor, afectivo”¹². De acuerdo con Epicuro, el sentido de placer es “ausencia de dolor”³¹, y esta ausencia de dolor se logra por la exaltación del cuidado de sí mismo, que da los elementos para guardar el cuerpo de la inclemencia del ambiente y alimentar al espíritu. Un estado placentero es como plantea Epicuro, en que “ya nada nos falta para la plenitud del bien del alma y del cuerpo”³¹. El elemento esencial de la búsqueda de la plenitud del ser humano, según se comprende de Epicuro, es el vínculo entre el alma o el espíritu y el cuerpo.

El cuidado de sí mismo habita el cuerpo desde el momento en que se le da forma, y lo guarda hasta que muera. El cuidado de sí mismo es algo sublime para el cuerpo de barro que sin vida no posee y después que se le da el espíritu, el cuidado guardará al cuerpo frágil de los elementos ambientales. En otras palabras, existe una relación directa entre el cuidado de sí, el espíritu y el

cuerpo, y en consecuencia alimentando el cuidado de sí se alimenta el espíritu del ser humano y se protege el cuerpo físico del exterior.

“El cuidado de sí implica una interrelación con la ética, la política, el poder, el conocimiento, la verdad y con el ser dentro de un estudio hermenéutico que exige la acción de pensar, de búsqueda de sentido de mundos posibles de ser ético y estético. Se trata de una filosofía como ética de saber vivir”³², en otras palabras, el descubrir el interior del ser humano desde ese proceso reflexivo en el que constantemente lo dirige hacia la búsqueda de un mejor hombre, y en esta misma medida se “está en relación con la ética, lo que implica compromiso de formación – educación, enseñanza – aprendizaje, que compromete en especial a la familia, la escuela y a la universidad”³². De esta manera “el cuidado de sí es una actitud con uno mismo, con otros y con el mundo”³³; una continua relación con el interior y con el exterior del ser, que busca la superación de lo inmediato en la formación a lo largo de la vida en procura de un hombre que se anticipe al dolor propio y el de los demás, y que construya un nuevo mundo; esto como la adquisición de valores y costumbres que lo cuestionen en el día a día.

“El estilo de vida es una vida única, coherente con una manera de ser que es propia, es unidad entre el pensar y el actuar, es vivencia de una vida interior que se expresa en el bien personal de una actitud respetuosa consigo mismo y con el otro”³², es la cultura del cuidado de sí o la cultura de la seguridad. Es mantenerse en el presente para evaluar toda situación que se acontece. ¿Cómo evaluar entonces todas las situaciones que se presentan? La persona que tiene la cultura del cuidado de sí es un pensante de tiempo completo, vive en desvelo continuo, no deja escapar situación alguna, no vive según el camino de los demás, no se presta ni se deja llevar del bajo mundo, ni de lo que determine la mayoría, porque la mayoría no son expresión de la verdad, de la razón, pues por lo general caminan desviados del sentido de ser, por fuera del tiempo y del espacio, porque quien cuida de sí, camina el sendero de los sabios³². Padilla, siguiendo a Foucault, sostiene que “el cuidado de sí da cuenta de un proceso de construcción, un modo de ser que es un aprender, un cultivar y, por qué no, una formación permanente en todas las formas posibles que implica el acto de educar y de lograr el culmen del ser”³². Entonces en el proceso de formación en el lugar de trabajo se debe buscar ser consciente de los actos que se toman, evaluar las situaciones que se presenten y provocar en el interior del trabajador el deseo de cuidar de sí. De eso podría tratar la cultura de la seguridad en el lugar de trabajo.

3. Toma de decisiones

La toma de decisiones “es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar

un curso a seguir”³⁴; es un curso o un camino metodológico con el que se enfrenta una situación-problemática. Entonces, decidir una alternativa es el camino metodológico que se presenta en la sistematización del proceso de toma de decisiones. La toma de decisiones se realiza de forma ordenada, y entre mejor información se tenga de la situación-problemática, se tendrán mejores opciones para obtener la decisión adecuada. El proceso de toma de decisiones se sistematiza en un paso a paso para decidir, siendo la decisión la acción que asume el ser humano en cada situación-problemática.

Las decisiones se clasifican en programadas y no programadas, y esto depende del reconocimiento de la situación en la que se encuentra el tomador de decisiones. Las decisiones programadas son las “decisiones rutinarias utilizadas para resolver problemas cotidianos y repetitivos que ocurren con regularidad y que pueden recibir respuestas estándares”³⁵. Se puede entender que las decisiones programadas se presentan como un juicio común o general, donde la situación-problemática ya se conoce de antemano, al igual que la decisión que la resuelve, y en esa medida el proceso va desde la identificación de la situación-problemática a la solución, pues ya con anterioridad se experimentó este proceso y hace parte del conocimiento adquirido por el decisor o el trabajador, y no se buscan alternativas ajenas o desconocidas.

Las decisiones programadas se “toman de acuerdo a reglas, políticas o procedimientos previamente acordados”³⁴. Las políticas o normas son las directrices desde la seguridad y la salud en el trabajo, las cuales diseñan un gobierno y que obedecen a acuerdos internacionales o a un análisis epidemiológico de las lesiones y de las enfermedades laborales, o a los procedimientos o estándares de seguridad que son diseñados de manera técnica en función de la disciplina de la seguridad industrial. Pero si se trata de decisiones programadas, es decir, de normas ya definidas, ¿por qué estas decisiones no aportan a la solución del problema de la accidentalidad laboral? Ya se decía que la cuestión de la seguridad no se agota en un conjunto de normas, sino que trasciende al cuidado de sí.

Por su parte, las decisiones no programadas son las “decisiones que abordan problemas poco frecuentes o excepcionales. Son las decisiones nuevas y no repetitivas basadas en juicios, tomadas para solucionar problemas no rutinarios o excepcionales”³⁵. Son las decisiones que debe tomar el ser humano sin experiencia alguna ante la solución de situaciones problemáticas; decisión con más preguntas que con posibles soluciones. Cabe señalar, además, que el proceso de toma de decisiones se asimila en la medida en que se realice el ejercicio de tomar decisiones. En el criterio de Vélez, “el proceso de toma de decisiones es un espacio para el aprendizaje mediante experiencias, que se materializa desde el cam-

bio de actitud del decisor. Es decir, la experiencia tiene un rol destacado y decisivo en el proceso de aprendizaje que se lleva a cabo cuando se toman decisiones. La experiencia se traduce en conceptos que se emplean, a su vez, como guías de elección de nuevas experiencias, como referencias de interpretación de una situación, como norte del cambio de actitud de la realidad y como lineamiento para el mejor uso de la información”³⁶.

La formación en la toma de decisiones, según plantea la profesora Vélez, se describe a continuación: El aprendizaje que se genera en el proceso de toma de decisiones se concibe como un ciclo que bien se describiría de la siguiente manera: 1) la experiencia inmediata y concreta se traduce en la base de la observación y la reflexión, 2) las observaciones se asimilan en una nueva teoría de la que se pueden deducir nuevas implicaciones para la decisión, 3) las implicaciones o hipótesis sirven de guías para la ejecución o creación de nuevas experiencias, y 4) los resultados exitosos o de fracaso se incorporan en nuevas decisiones³⁶.

Se puede interpretar que la toma de decisiones desde la vivencia del decisor permite la reflexión y comparación con los prejuicios, para la puesta en marcha de nuevos conocimientos. En la medida en que se tomen decisiones, se adquiere un juicio que se alimenta de la experiencia de decidir actos seguros, y en este camino ser cauteloso y moderado con las decisiones futuras, resulta bastante determinante para la existencia, para el cuidado de sí. ¿Qué es entonces decidir?

3.1 Decidir o sobre la prudencia en las decisiones

“Decidir” viene del vocablo latino *decidĕre*, cortar, resolver, y significa: cortar la dificultad, formar juicio definitivo sobre algo dudoso o contestable”³⁷. Se entiende *decidir* como el juicio del ser humano con el cual se tiene la capacidad para resolver situaciones problemáticas que se presentan. Decidir “implica casi siempre cierta racionalidad personal de quien toma la decisión”³⁵. Entonces, la racionalidad de decidir ¿será ese juicio de valor que se forma en el ser humano para el desarrollo metódico de las situaciones en la vida? Y si es así, ¿será la toma de decisiones de actos seguros una búsqueda hacia las decisiones prudentes? Porque si la racionalidad de la toma de decisiones en el lugar de trabajo es el cuidado de sí, entonces las decisiones deberían tomarse con prudencia.

“Prudencia” proviene del vocablo latino *prudĕntĭa*, que significa cautela, moderación, buen juicio o virtud que consiste en discernir y distinguir lo que es bueno o malo, para seguirlo o huir de ello”³⁸. Si la prudencia es distinguir lo bueno de lo malo, va en el mismo camino del cuidado de sí mismo y aporta a la disciplina de la seguridad industrial que busca la reducción de las lesiones laborales para evitar el dolor humano. La prudencia y la sabiduría tienen su relación en lo conveniente, tal

como lo explica Ferrater: El placer es en todos los casos para Arístipo, “un movimiento suave”, a diferencia del dolor, que es “un movimiento áspero”; conseguir este placer, que es reposo y tranquilidad, es cosa de la sabiduría y de la prudencia, las cuales indican al hombre lo que debe hacer para evitar el dolor, esto es, “lo conveniente”. Tal eliminación comprende tanto los dolores como los placeres que puedan ser causa del dolor, que puedan llegar a dominar al hombre¹².

¿Será que una decisión prudente es una decisión sabia y conveniente para quién la ejecuta? En tal sentido, Demócrito basa la virtud en el equilibrio interno entre el tumulto de las pasiones. Este equilibrio puede conseguirse mediante el saber y la prudencia, que enseñan cómo hay que vivir, esto es, cómo hay que conseguir la felicidad, la cual no radica, por lo pronto, en los bienes externos, sino en la propia alma, que es “la más noble parte del hombre”¹². En consecuencia, las decisiones prudentes son convenientes, pues “enseñan cómo hay que vivir” y “conseguir la felicidad” desde la consciencia del ser humano.

Así mismo, la prudencia guarda el sentido de la moderación. La noción del “justo medio” es conceptualizado en el diccionario filosófico de Ferrater como: “el *médium rationis* justo medio en orden a la persona es de naturaleza “subjética”. Ello no significa que sea “parcial” o “arbitrario”; sólo ocurre que deben tenerse en cuenta las circunstancias de la persona, pero en todos los casos la persona debe regirse por la prudencia”¹². Se comprende entonces que el justo medio es esa reflexión ante una situación-problemática donde el decisor debe ser consciente de su experiencia y del conocimiento en general para descubrir una solución conveniente. Pero como lo sugiere Marco A., no basta el simple dictado de normas, pues la prudencia constituye también el criterio de aplicación, interpretación y, en su caso, modificación o violación de la norma. La prudencia aristotélica está enraizada en la experiencia y en la responsabilidad indelegable de cada ser humano. El riesgo de la decisión y de la acción no puede traspasarlo nadie, ni educador ni educando, a norma alguna ni procedimiento automático de decisión³⁹.

La prudencia, entonces, consiste en actuar con reflexión y precaución para evitar posibles daños, dispone la razón práctica * para discernir el bien y elegir los medios justos para realizarlos. Es el valor que nos ayuda con mayor conciencia frente a las situaciones ordinarias de la vida, nos ayuda a reflexionar y a considerar los efectos que pueden producir nuestras palabras y acciones,

teniendo como resultado un actuar correcto en cualquier circunstancia. Este valor se forja por la manera en que se conduce el hombre ordinariamente. Ante una situación problemática, se debe antes que todo reflexionar y conservar la calma, en todo momento, pues si nos damos cuenta y reflexionamos, la mayoría de los malos aciertos en la vida, ocurren por una mala decisión⁴⁰.

De este modo, se comprende que las decisiones reflexionadas procuran distinguir entre lo bueno y lo malo de las cosas, juicio dado desde una racionalidad del cuidado de sí, lo que permite una mayor consciencia frente a las situaciones-problemáticas. Tal vez, así se tomarían decisiones más convenientes que contribuyan a disminuir las lesiones en el sitio de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Messite J, Warshaw L. Protección y promoción de la salud. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Gestión Editorial, Chantal Dufresne; 1998. p. 15.1–15.101.
2. Hecker S. Educación y formación. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Gestión Editorial, Chantal Dufresne; 1998. p. 18.1–18.36.
3. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. La educación de las personas adultas. La Declaración de Hamburgo. La Agenda para el futuro [Internet]. Hamburgo; [citado 25 Ene 2014]. Disponible en: <http://www.unesco.org/education/uie/confintea/pdf/con5spa.pdf>.
4. Sauter S, Murphy L, Hurrell J, Levi L. Factores psicosociales y de organización. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Gestión Editorial, Chantal Dufresne; 1998. p. 34.1–34.34.
5. Knowles M, Holton E, Swanson R. Andragogía: el aprendizaje de los adultos. México: Oxford University Press Harla; 2001. 338 p.
6. Organización Mundial de la Salud. Carta de Ottawa para la promoción de la salud. [Internet]. 1986 [citado 22 Feb 2014]. Disponible en: <http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/adelaide/en/>.
7. Fabre M. Experiencia y formación: la bildung. Rev Educ Pedagog. 2011;23(59):215–25.
8. Kant I. Pedagogía [Internet] [citado 19 Oct 2014]. Disponible en: <http://www.philosophia.cl/biblioteca/Kant/Pedagogia.pdf>.
9. Gadamer H. Verdad y método. Salamanca: Ediciones Sígueme; 1997.
10. Gómez J. Sobre el concepto de formación en el Wilhelm Meister de Goethe. Rev Educ Pedagog. 2010;8(14):32.
11. Gadamer H. La educación es educarse [Internet].

* Kant I, en 1788, “la razón práctica es, en efecto, la razón en su uso moral. No es una razón distinta de la teórica; es un “uso” distinto de la razón. A base del examen de este uso, Kant procede a desarrollar su ética en la *Crítica de la razón práctica* [...]. Una de las nociones centrales de tal “crítica”, si no la noción central, es la de “buena voluntad”¹².

- [citado 4 Sep 2014]. Disponible en: http://www.uis.edu.co/webUIS/es/mediosComunicacion/revista_Santander/revista6/nuevasCorrientesIntelectuales.pdf.
12. Ferrater J. Diccionario de filosofía. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Suramericana; 1999.
 13. Platón. La República [Internet]. [citado 4 Sep 2014]. Disponible en: http://www.nueva-acropolis.com/filiales/libros/Platon-La_Republica.pdf.
 14. Real Academia Española. Didáctica [Internet]. Real Academia Española. [citado 24 Sep 2014]. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=didactica>.
 15. Klafki W. Sobre la relación entre didáctica y metódica (traducido del alemán por de Mesa A. y Pantoja A). *Rev Educ Pedagog*. 1991;2(5):85–108.
 16. Álvarez C, González E. Lecciones de didáctica general. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio; 1998.
 17. Lifshitz A. Andragogía y aprendizaje del adulto. *Med Interna México*. 2004;20(3).
 18. Falagán M. Higiene industrial aplicada “ampliada”. 1ª ed. España: Fundación Luis Fernández Velasco; 2005. 1336 p.
 19. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 415: Actos inseguros en el trabajo: guía de intervención. Madrid: INSHT; 1998.
 20. Colombia. Ministerio de Hacienda. Ley 1562 de 2012, julio 11, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá; El Congreso; 1990.
 21. Saari J. Prevención de accidentes. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Gestión Editorial, Chantal Dufresne; 1998. p. 56.1–56.46.
 22. Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 1401 de 2007, mayo 24, por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Bogotá: El Ministerio; 2007.
 23. Organización Internacional del Trabajo. Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo [Internet]. 2005 [citado 23 Feb 2014]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iv-1.pdf>.
 24. Organización Internacional del Trabajo. La seguridad y salud en el trabajo: un derecho humano fundamental [Internet]. [citado 18 Ene 2014]. Disponible en: http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products09/booklet_09-es.pdf.
 25. Diccionario de la Lengua Española. Seguridad [Internet]. Real Academia Española. [citado 24 Sep 2014]. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=seguridad>.
 26. Diccionario de la Lengua Española. Seguro [Internet]. Real Academia Española. [citado 31 Ene 2015]. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=seguro>.
 27. Organización Mundial de la Salud. Seguridad y promoción de la seguridad: aspectos conceptuales y operacionales [Internet] [cited 9 Ene 2014]. Disponible en: http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/801_MonographieEspagnol.pdf.
 28. Diccionario etimológico. Corominas J. Cuidado [Internet] [citado 25 Ene 2014]. Disponible en: <http://etimologias.dechile.net/?forma>.
 29. Real Academia Española. Cuidado [Internet] [citado 24 Sep 2014]. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=cuidado>.
 30. Foucault M. Tecnologías del yo, y otros textos afines [Internet]. Barcelona: Paidós Iberica Ediciones S.A.; 1990 [citado 21 Oct 2014]. Disponible en: http://www.pueg.unam.mx/images/seminarios2015/1/identidad/u_2/fou_mic.pdf.
 31. Oyarzún P. Epicuro: carta a Meneceo. *Onomazein*. 1999;4:403–25.
 32. Padilla S, Arcos J, Trujillo A. El cuidado de sí: acontecimiento ético – estético en Séneca y Michel Foucault. *Rev Criterios*. 2013;20(1):139–59.
 33. Rodríguez A. El juego de la libertad en la ética de Michel Foucault. *Rev Cienc Humanas* [Internet]. 2001 Diciembre [citado 12 Oct 2014];25. Disponible en: <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev25/rodriguez.htm>.
 34. Castaño G. Toma de decisiones. Teoría administrativa [Internet]. Universidad Nacional de Colombia. Manizales; 2014 [citado 9 Sep 2014]. p. 1–59. Disponible en: <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulos%20PDF/CAPITULO%202.pdf>.
 35. Chiavenato I. Administración en los nuevos tiempos. Bogotá: McGraw-Hill; 2002.
 36. Vélez M. Aprender significa “perfeccionarse siguiendo un camino”. El proceso de toma de decisiones estratégicas y el aprendizaje organizacional. *Semest Económic*. 2007;10(19):69–84.
 37. Real Academia Española. Decidir. [Internet]. [citado 24 Sep 2014]. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=decidir>.
 38. Diccionario de la Lengua Española. Prudencia. [Internet]. Real Academia Española. [citado 24 Sep 2014]. Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=prudencia>.
 39. Marcos A. Aprender haciendo: paideia y phronesis en Aristóteles. *Educação*. 2011;34(1):13–24.
 40. Somos la clave | Una nueva perspectiva: Las virtudes platónicas [Internet] [citado 18 Ene 2015]. Disponible en: <http://somoslaclave.blogspot.com/2010/07/las-virtudes-cardinales.html>.

Recibido: 23 de diciembre de 2015

Aprobado: 25 de mayo de 2016