

EL PROCESO DE APRENDER A SER SEGUROS EN TRABAJADORES DEL SECTOR METALMECÁNICO. MEDELLÍN, 2008-2010

THE PROCESS OF LEARNING TO BE SAFE FOR WORKERS IN THE METALWORKING INDUSTRY. MEDELLÍN, 2008-2010

Mónica Lorena Vargas Betancourt¹
Yomaira Higuera Higuera²

RESUMEN

Introducción: La capacitación es la principal estrategia utilizada en salud ocupacional para generar conductas seguras en los trabajadores; diferentes investigaciones han estudiado el impacto que tiene esta estrategia en la disminución de accidentes de trabajo, pero se encuentra poca información del proceso que ocurre para que los trabajadores cambien sus comportamientos hacia conductas seguras. **Objetivo:** Comprender, con base en la percepción de los trabajadores, el proceso de cambio comportamental en su lugar de trabajo, a partir de la participación en capacitaciones en prevención de riesgos profesionales, en el sector metalmeccánico de Medellín. **Material y método:** Estudio cualitativo con base en la teoría fundada. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a 20 trabajadores de tres empresas del sector metalmeccánico. **Resultados:** El fenómeno emergente del análisis de la información fue nombrado *el proceso de aprender a ser seguros*, proceso que se inscribe en un contexto organizacional pero que puede trascenderlo. Se compone de tres momentos: la adquisición y comprensión de la información, la práctica de lo comprendido en el lugar de trabajo y la interiorización y extrapolación de lo aprendido. **Conclusiones:** La asistencia a capacitaciones en prevención de riesgos profesionales, no sólo permite un cambio de comportamientos en los trabajadores, sino que puede convertirse en el inicio de un proceso de aprender a ser seguros, que trasciende las fronteras de la empresa. Como resultado del proceso, los trabajadores pueden comenzar a utilizar estrategias de prevención que les permiten protegerse tanto a ellos mismos como a otras personas, dentro y fuera de la empresa.

Palabras clave: salud laboral, investigación cualitativa, prevención de riesgos laborales, capacitación, aprendizaje, cambio comportamental

ABSTRACT

Introduction: In occupational health, training is the main strategy used to improve safe behavior in workers; several studies have examined the impact of this strategy in reducing accidents, but there is little information on the process of workers changing their current behaviors toward safer behaviors. **Objective:** To understand based on workers'

perception, the process of their behavioral change in their workplace, after taking part in trainings in occupational risk prevention in the metalworking industry in Medellín. **Material and method:** Qualitative study based on grounded theory, conducted with 20 workers from three companies in the metalworking industry. **Results:** The emerging phenomenon from the data analysis was named *the process of learning to be safe*, a process that is part of an organizational context but can transcend it. The process consists of three moments: acquisition and understanding of information, practice in the workplace of what the workers understood and internalization and extrapolation of learning. **Conclusion:** Taking part in a training in prevention of occupational risks, not only can generate a behavioral change, but can become in a learning process that transcends the boundaries of the enterprise. As a result of the process, workers can start using prevention strategies enabling them to protect both themselves and others within and outside the organization.

Keywords: occupational health, qualitative research, occupational risks prevention, training, learning, behavior change

INTRODUCCIÓN

La capacitación es el principal recurso utilizado en la prevención de riesgos, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo cuando se busca hacer intervención en el factor humano¹. La importancia de la capacitación radica en que se presume una relación según la cual, entre mayor sea la capacitación en temas de seguridad, mayor será el conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos profesionales, y de esta manera, tendrán más cuidado en el ambiente laboral aplicando prácticas seguras, disminuyendo así, las posibilidades de accidentes laborales². La relevancia de la capacitación también se evidencia en lineamientos y disposiciones legales de

¹ Magíster en Salud Pública. Facultad Nacional de Salud Pública, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia

² Magíster en Salud Pública. Facultad de Medicina, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia

Correspondencia:

MSc Yomaira Higuera Higuera
Carrera 51 D N° 62-29, Oficina 391, Medellín, Colombia
Tel.: 57 (4) 2196040; Fax: 57 (4) 2196042
E-mail: yoma949@gmail.com

Agradecimientos:

Se agradece a las instituciones que apoyaron el desarrollo de este estudio: Universidad de Antioquia y Administradora de Riesgos Profesionales SURA; a las empresas por permitir el acercamiento a los trabajadores y a estos últimos por sus valiosos aportes en las entrevistas. A los profesores Carlos Enrique Yepes Delgado y Jaime Alberto Carmona Parra, por su valioso apoyo y su colaboración.

diferentes actores encargados de la salud ocupacional, como el área de Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA^a) del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, quien editó una publicación donde se encuentran guías básicas de capacitación para más de cien ocupaciones³.

Respecto al contexto legal, se encuentran disposiciones transnacionales^b donde se enfatiza el uso de la capacitación como una herramienta a través de la cual se generen conductas seguras en el trabajo que protejan a los trabajadores de accidentes, lesiones y enfermedades profesionales; dentro de estas disposiciones se encuentran tanto referentes generales⁵⁻⁸ como disposiciones para sectores específicos⁴⁻⁷.

En Colombia hay disposiciones legales generales y específicas sobre capacitación. En relación con las primeras, desde la Constitución Política se estipula la "obligación del Estado y de los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"⁸; con respecto a las específicas sobre capacitación en salud ocupacional, se encuentran tanto para los empleadores⁹ como para las administradoras de riesgos profesionales (ARP)^{c 12}, que deben capacitar a los trabajadores mediante programas educativos para que adquieran e implementen hábitos que les ayuden a mejorar su bienestar.

En la primera Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada en el país, se encontró que en relación con las acciones adelantadas por las ARP, las actividades relacionadas con capacitación ocupan el segundo y el tercer lugar¹³, convirtiéndose en el principal recurso utilizado para la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

Al explorar el impacto que esta actividad tiene en el cambio de comportamiento de los trabajadores, se encuentra, que existe poca información, debido a que los indicadores utilizados por las ARP, refieren relaciones entre la cobertura de actividades de capacitación y la accidentalidad en las empresas^d, sin especificar si con

estas actividades se está logrando el cambio esperado en los trabajadores.

Teniendo en cuenta la relevancia que tiene la capacitación como estrategia de prevención y, que se cuenta con poca información acerca de su influencia en el cambio hacia conductas seguras, se considera necesario comprender el proceso que lleva a los trabajadores a cambiar su comportamiento en el lugar de trabajo a partir de la participación en las capacitaciones de prevención de riesgos.

Como el actor principal en el proceso de cambio comportamental es el sujeto^e, puesto que es él quien lo realiza y lo mantiene o no en el tiempo, la comprensión de lo que sucede para que ocurra este proceso, se hará a partir del saber, de las vivencias y de las percepciones que tengan los trabajadores sobre el mismo.

MATERIAL Y MÉTODO

La investigación se desarrolló con un enfoque cualitativo, desde el cual se recolecta, procesa y analiza información con el fin de comprender el fenómeno en estudio. Dentro de este enfoque se utilizó como estrategia de recolección y análisis de información la perspectiva ofrecida por la Teoría Fundada, propuesta por Strauss y Corbin¹⁴, la cual se deriva de los postulados del Interaccionismo Simbólico y tiene como finalidad generar una aproximación teórica, fundada en los datos aportados por los participantes.

Participantes

Se entrevistaron 20 trabajadores hombres de tres empresas del sector metalmeccánico del área metropolitana del Valle del Aburrá, Antioquia.

La selección de los participantes se realizó mediante el uso de muestreo no probabilístico¹⁵ y los criterios tenidos en cuenta para su selección fueron:

- Haber asistido a capacitaciones y practicar en el puesto de trabajo lo visto en ellas, promoviendo con los compañeros.
- Haber asistido a capacitaciones y practicar en el puesto de trabajo lo visto en ellas, sin promoverlo con los compañeros.
- Haber asistido a capacitaciones y en algunas ocasiones practicar en el puesto de trabajo lo visto en ellas.
- No estar interesado en asistir a capacitaciones.
- Haber sufrido accidentes de trabajo.

Estos criterios se definieron con el fin específicamente de obtener información que incluyera un rango amplio de percepciones sobre la capacitación (desinterés

^a Estas siglas corresponden al nombre en inglés de dicho departamento.

^b Son aquellas disposiciones legales internacionales adoptadas por Colombia.

^c En Colombia, el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP) está "destinado a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan"¹⁰; las administradoras de riesgos profesionales (ARP) son las entidades encargadas de la afiliación y administración de este sistema¹¹.

^d De hecho, este tipo de información es la utilizada actualmente por algunas ARP para evidenciar el impacto de las capacitaciones.

^e Enmarcado en un contexto social.

– alto interés); por lo tanto, para el análisis de la información no se tuvo en cuenta esta clasificación de los trabajadores.

Instrumento de recolección

La información fue recolectada a través de entrevistas semiestructuradas individuales, realizadas por las investigadoras apoyadas en un guión que fue diseñado y sometido a prueba piloto.

Recolección de la información

La información se recolectó en tres momentos. En la primera fase, se realizaron diez entrevistas, en la segunda fase cinco y en la tercera cinco. Se aseguró la participación voluntaria de todos los participantes, se les informó los objetivos y la metodología, y posteriormente se les solicitó su consentimiento informado de manera verbal y escrita para la realización, grabación de la entrevista y uso de la información.

Análisis de la información

Las entrevistas fueron transcritas literalmente y sometidas a un proceso de codificación siguiendo los lineamientos de la Teoría Fundada (codificación abierta^f, axial^g y selectiva^h)¹⁴; como resultado de este proceso, se generaron 1 549 códigos, los cuales fueron agrupados en 16 categorías descriptivas y luego en 13 categorías analíticas. Para la codificación selectiva, se realizó un mapa conceptual con el fin de establecer las relaciones entre la categoría central que emergió y las demás categorías en términos de condiciones, relaciones de acción-interacción y consecuencias. Con base en este proceso, se redactó una aproximación teórica para dar cuenta del fenómeno que emergió.

En los diferentes momentos del análisis de la información de las entrevistas se usaron los paquetes de

Software: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint y la herramienta para el diseño de mapas conceptuales CmapTools, versión 5.03.

En todo el proceso se garantizó un manejo confidencial y anónimo de la información de las personas que participaron. Igualmente, se siguieron las normas éticas vigentes para la investigación en salud.

RESULTADOS

Para los trabajadores, la asistencia a capacitaciones en prevención de riesgos y su cambio de comportamiento en el lugar de trabajo, hacen parte de un proceso más amplio de aprender a ser seguros dentro y fuera de la empresa.

Este proceso de aprender a ser seguros, según los trabajadores, ocurre en un contexto enmarcado principalmente por una empresa en la cual, en la interacción de los trabajadores con las condiciones laborales existentes, es posible que sucedan accidentes de trabajo, los cuales buscan ser prevenidos, especialmente por el área de salud ocupacional, a través de la implementación de diferentes estrategias de prevención enmarcadas en un programa de seguridad: *“...esta empresa se caracteriza en cuanto a lo que tiene que ver con la salud ocupacional, con la seguridad industrial... ellos atacan todos los frentes, ¿sí?, aquí se está pendiente de lo que es la protección personal, de lo que son los riesgos inseguros, aquí hay muchas normas que rigen que una persona no debe hacer un acto inseguro”* (ET8P7)ⁱ.

Una de las estrategias utilizadas es la capacitación, herramienta con la cual se busca un cambio de comportamiento hacia conductas seguras en el puesto de trabajo. Para los trabajadores la capacitación es fundamental porque los concientizan sobre la prevención de riesgos y es donde puede ocurrir algo relevante para el inicio del proceso de aprender a ser seguros, y es la adquisición y comprensión de la información, entendiendo por comprender que el conocimiento que les transmiten quede claro para ellos y para esto, que durante la capacitación, puedan articular la aplicabilidad del tema en su vida dentro y fuera de la empresa y realizar un ejercicio de análisis en el que se les posibilite comparar y evaluar si lo que les están enseñando, ellos lo están practicando en su lugar de trabajo y, de ser así, si lo están haciendo bien: *“...le explican a uno las cosas o le repiten y uno ‘¡eh! no lo estaba haciendo correctamente’”* (ET5P6).

Según los trabajadores, existe una serie de aspectos que influyen para que ellos durante la capacitación puedan comprender la información, y que abarcan desde la planeación de la logística, la cual incluye la convocato-

^f Proceso mediante el cual, a partir de la información de la entrevista, se elaboran códigos que resumen el contenido de la misma. Estos códigos se agrupan de acuerdo con propiedades similares para formar lo que en esta metodología se denominan categorías descriptivas.

^g Proceso mediante el cual se relacionan las categorías descriptivas con sus subcategorías y se identifica la categoría central que comienza a emerger.

^h Se realizan dos procedimientos: por un lado, las categorías obtenidas en la fase anterior se integran con la categoría central a través de diferentes tipos de relaciones, y por el otro, se refina la teoría, es decir, se hace la redacción en prosa de la articulación de todos los conceptos en torno a la categoría central.

ⁱ La información que aparece entre comillas y con un formato de letra diferente, es un aparte textual de una entrevista.

ria –que motiva o no la asistencia, la escogencia de un horario–, el cual no puede ser después de un turno de la noche, la duración del evento– debido a que influye en la concentración de las personas y el lugar –en el que deben poder ver lo que les explican: “nunca en el horario de la mañana poner a una persona a que salga trasnochada a sentarse en una silla a escuchar lo que están hablando, no creo que sea de grandes beneficios, porque a la persona lo que le interesa es irse a descansar” (ET15P19).

Así mismo, es necesario tener en cuenta la elección de un tema que convoque el interés de los trabajadores – y si no lo hace, entonces debe buscarse la forma de obtenerlo-, la selección de un capacitador que reúna ciertas características tanto de actitud como de comportamiento, de manejo del tema y del lenguaje –para asegurar un ambiente emocional adecuado que estimule la participación de los trabajadores-, “que le enseñe a uno todas las cosas que él sabe..., que lo escuche a uno y deje que uno exprese lo que siente, y si está equivocado, le dice que está equivocado y lo corrija a uno” (ET16P9), el seguimiento de un orden en el cual se realice la capacitación y la planeación de diferentes didácticas para ser implementadas durante el evento (siendo el momento de práctica la más valorada por ellos), sin olvidar que el eje central sea crear estrategias para facilitar que los trabajadores durante la capacitación puedan mantener un interés activo y logren adquirir y comprender la información: “... la capacitación más aburrida que pueda haber y más en el tema de seguridad, es que una persona se pare a hablar todo el día en el tablero” (ET15P12).

Una vez los trabajadores han asistido a un evento de capacitación que les permite adquirir y comprender la información, es necesario, para que el proceso de aprender a ser seguros continúe, que practiquen lo comprendido, y para esto, proponen dos estrategias, enseñarle a otros compañeros y practicar en su puesto de trabajo eso que ellos comprendieron en la capacitación. En esta parte del proceso se hace necesario discriminar tanto los factores que los pueden motivar a practicar, como también lo que los puede detener, para poder intervenirlos y facilitar la práctica. Cuando el trabajador hace lo que le enseñaron en la capacitación, reconoce que aprendió: “...aprender es como asimilar la información que nos están transmitiendo y fuera de eso ponerla en práctica, porque muchas veces sabemos que algo es malo o que no está bien hecho hacerlo, e igual, si no lo cumplimos o no lo hacemos, pues yo digo que uno no aprende; a medida de que se aprende y se aplican las cosas, estamos confirmando lo que se aprendió” (ET13P8).

Esta práctica en el lugar de trabajo de lo comprendido en las capacitaciones, se convierte en un componente más del proceso de aprender a ser seguros, el cual culminará cuando los trabajadores interioricen la información y la lleven a la práctica dentro y fuera de la empre-

sa, es decir, que se comporten de forma segura en estos dos espacios.

Comportarse seguro dentro de la empresa significa que se practica lo enseñado: en ausencia de factores de riesgo y en ausencia de supervisores; que se es seguro tanto con los compañeros, como con los visitantes en la empresa; que se ha incluido dentro de las actividades diarias aquello comprendido en las capacitaciones.

Comportarse seguro fuera de la empresa significa que sienten que su aprendizaje ha trascendido su puesto de trabajo y la empresa, y que están identificando actos inseguros durante las actividades extralaborales; que le están enseñando a la familia y a otras personas lo aprendido; y que han podido ayudar a otros en emergencias: “lo que aprendí no sólo sirve para acá, sirve para la familia, en la casa, en la calle, muchas veces un vecino necesita de uno” (ET16P7).

DISCUSIÓN

Aunque al inicio del proceso de investigación se consideraba que el cambio de comportamientos en los trabajadores en su lugar de trabajo podría relacionarse con la asistencia a capacitaciones en prevención de riesgos profesionales, los resultados obtenidos mostraron que para los trabajadores la participación en capacitaciones sobre este tema hace parte de un proceso más amplio de aprender a ser seguros, el cual no sólo puede generar un cambio en sus comportamientos en el lugar de trabajo, sino que puede permitir además que interioricen la información sobre prevención de riesgos para aplicarla en su vida cotidiana, de tal manera que la práctica ocurra en presencia o ausencia de supervisores, dentro o fuera de la empresa, consigo mismo y con otras personas.

Este proceso de aprender a ser seguros, en el cual los trabajadores perciben que aquello comprendido en las capacitaciones y practicado en el lugar de trabajo –es decir, aprendido-, puede también ser extrapolado a otras áreas de la vida cotidiana; desde la teoría del Interaccionismo Simbólico se puede respaldar, porque si los significados que se construyen durante una capacitación en torno a la prevención de riesgos, no sólo se contextualizan para el lugar de trabajo, sino que además se vinculan con otras dimensiones de la experiencia de los trabajadores y con otras facetas de la vida; se va a facilitar en ellos un accionar similar en todos los contextos, debido a que tanto en el puesto de trabajo como en la empresa y fuera de ella, el significado de la prevención de riesgos va a ser común, y es necesario recordar que desde esta teoría el ser humano actuará en relación con los significados que para él tienen las cosas¹⁶.

Considerar que es posible desarrollar con los trabajadores un proceso de aprender a ser seguros en el cual interioricen la información para su vida, invita a pensar en la posibilidad de que la práctica ocurra en espacios

diferentes al puesto de trabajo, lo cual trasciende la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre formación y educación en salud ocupacional, según la cual un programa de educación debe considerar cuatro objetivos: de información, de conocimiento, de comportamiento y de acción social, enmarcados en el ambiente laboral¹⁷, pero se articula estrechamente con la propuesta más amplia de las Organizaciones Mundial y Panamericana de la Salud, para las cuales la finalidad de los procesos educativos en salud ocupacional es la generación de cambios de comportamientos, toma de conciencia sobre condiciones que puedan constituir amenazas a la calidad de vida, y desarrollo de capacidades para el cuidado de la salud¹⁸, en un marco de aplicación más amplio que el de la empresa.

Si se tienen en cuenta diferentes modelos en capacitación, también se observa la diferencia expuesta anteriormente, debido a que en estos, el objetivo de una capacitación se circunscribe a buscar el cambio de comportamientos *en el puesto de trabajo*; así se lee en el modelo de Kirkpatrick¹⁹, en el que se propone la implementación de una serie de elementos con el fin de garantizar la aplicación en el puesto de trabajo de lo aprendido en la capacitación; o en el inventario de transferencia del aprendizaje de Holton²⁰, con el que se pretende identificar factores de la organización que permitan mostrar el grado en el cual los trabajadores van a poder aplicar en el puesto de trabajo lo aprendido en la capacitación; o en el modelo de seguridad basada en comportamientos²¹, que tiene como fin disminuir los accidentes de trabajo a partir del cambio de comportamientos de los trabajadores en su lugar de trabajo (lo cual requiere además, del manejo de una serie de contingencias laborales).

En relación específicamente con el hecho de que para los trabajadores el aprendizaje no ocurra durante la capacitación, sino durante la práctica en el puesto, es importante resaltar que aunque esto es apoyado por teóricos como López²², según el cual las personas adultas aprenden haciendo, contradice en alguna medida – sobre todo en el uso del término “aprendizaje”– los dos principales modelos que han estudiado el cambio de comportamiento a partir de la asistencia a capacitaciones en organizaciones: el de Kirkpatrick¹⁹ y el de Holton²⁰. Tanto para el primero como para el segundo, durante la capacitación ocurre el aprendizaje, es decir, la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades que le permiten a una persona realizar, en su puesto de trabajo, el comportamiento deseado; según los resultados de este estudio, durante la capacitación ocurre el proceso de comprensión del cual hablan los trabajadores, es decir, el momento en el cual realizan un ejercicio de análisis para comparar lo que les enseñan con la forma como hacen su trabajo y evalúan si lo están haciendo adecuadamente; este proceso se reconoce en la propuesta hecha por la OIT¹⁷, según la cual, como los adultos construyen

sobre los conocimientos que ya tienen, el aprendizaje se facilita cuando el tema trabajado se puede relacionar con la experiencia de los trabajadores¹⁷.

Para los trabajadores existen distintas características que según ellos deberían reunir las capacitaciones para que faciliten que durante ellas comprendan. Una de ellas se refiere a que la capacitación sea planeada y realizada teniendo en cuenta su lugar de trabajo, su cargo y las necesidades específicas, lo cual al parecer no sucede en todas las ocasiones, como lo plantea Pere Boix Fernando²³, quien refiere que actualmente la formación está siendo orientada a objetivos informativos, a metodologías basadas predominantemente en un esquema profesor – alumno y a contenidos poco conectados con las preocupaciones de los trabajadores.

También se requiere tener en cuenta la elección del capacitador, debido a que para los trabajadores, éste es otro de los elementos influyentes en el proceso de comprensión; en la literatura, se encuentran autores como López Palma²², quien resalta que esta figura tiene gran influencia en los procesos de aprendizaje, observándose en variables como la seguridad que transmite al enseñar, el dominio de la materia y el tono de la voz, entre otras; y Atherley y Robertson, que en su capítulo para la enciclopedia de la OIT¹⁷, exponen que los capacitadores no pueden ser personas sin experiencia, sino que deben ser elegidos teniendo en cuenta que cumplan con al menos dos aptitudes básicas: la capacidad docente y el conocimiento del tema.

Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que, según los trabajadores, durante la capacitación deben existir espacios y un ambiente que los invite a participar activamente, lo cual con propuestas según las cuales los adultos tienen mayor receptividad a métodos activos en los cuales les sea posible participar y que este tipo de capacitaciones, hacen que mejore en los trabajadores tanto la adquisición de conocimientos, como la práctica de lo aprendido en el lugar de trabajo^{17,24}.

Con respecto al momento de práctica, que es primordial para los trabajadores porque les permite observar la forma como se aplica el tema que se está trabajando, hacer una práctica y continuar con su proceso de análisis y comprensión, se encuentra que desde diferentes ópticas también es valorado. Así lo exponen Arheley y Robertson¹⁷, cuando plantean que el aprendizaje en adultos se facilita en la medida en que las personas puedan ver lo que se está enseñando y realizar una práctica para la aplicación de los conceptos aprendidos; y también el modelo de Kirkpatrick¹⁹, que propone el diseño de un espacio durante la capacitación para que los participantes a través de la práctica, desarrollen las habilidades requeridas para el comportamiento.

Una vez comprendido el tema, para que ocurra el aprendizaje es necesario que los trabajadores puedan practicar lo comprendido a través de su aplicación en el puesto de trabajo y de la enseñanza a otros. Este último

punto se relaciona con la propuesta de algunos autores como Van Gramberg & Baharim Shahril²⁵, Collison & Cook²⁶, y Baharim Shahril²⁷, que han trabajado el proceso de compartir conocimientos (knowledge sharing) entre pares, como una actividad que mejora la práctica en el lugar de trabajo de lo aprendido en las capacitaciones, y al mismo tiempo promueve un mejor aprendizaje en las personas. De hecho, en el estudio realizado por Baharim²⁷ se encontró que el compartir los conocimientos adquiridos durante la capacitación con compañeros en el trabajo, afecta positivamente “la motivación para la transferencia”^j, al punto de postular que entre más realicen este ejercicio los trabajadores, más fuertemente será la motivación para la práctica.

La planeación de estrategias bajo las cuales se va a fomentar la práctica en el lugar de trabajo y en espacios diferentes a la empresa, es un aspecto importante a tenerse en cuenta, porque se convierte para los trabajadores en un aspecto que promueve el proceso de aprender a ser seguros; sin embargo, la planeación de estas actividades no aparecen explícitas en los procesos sugeridos por algunos autores, como se evidencia en la propuesta presentada por Cohen², donde se sugiere un proceso de planeación en seis fases: evaluación de las necesidades, obtención de apoyos, establecimiento de los objetivos educativos y de los contenidos, selección de los métodos educativos, realización de una sesión educativa y evaluación y seguimiento; o en la propuesta del programa de Salud y Trabajo en Centroamérica²⁸, que propone para la planificación, ejecución y seguimiento de actividades de capacitación en seguridad ocupacional: identificación del grupo meta, análisis de las necesidades de capacitación, establecimiento de prioridades, definición de objetivos, planificación del curso, organización del curso y evaluación de los cursos.

Tal vez la práctica en el puesto es el aspecto que en su mayoría se ha trabajado desde los modelos de capacitación tratando de proponer la mejor estrategia, o buscando los factores que influyen para que los trabajadores transfieran el aprendizaje obtenido en la capacitación al lugar de trabajo. En este sentido, Kirkpatrick¹⁹ acentúa que debe existir un acompañamiento constante por parte del jefe a los subalternos, para revisar que estén cumpliendo con lo aprendido en la capacitación, y propone el uso de una lista de chequeo con el cual se evidencie el cumplimiento por parte de los trabajadores. Así mismo, con el inventario de transferencia del aprendizaje^{20,29} se proponen siete aspectos relacionados con el ambiente laboral que afectan la práctica de lo aprendido, entre los que se encuentran la existencia de incentivos por practicar y “castigos” por no hacerlo, el apoyo por parte de los

pares y de supervisores para que el trabajador cambie sus comportamientos, entre otros. Estos hallazgos ponen de relieve la importancia que, acorde con lo propuesto por los trabajadores, tienen los factores del contexto laboral en el proceso de la práctica en el lugar de trabajo.

Finalmente, es necesario reforzar el hecho que la importancia que le encuentran los trabajadores a hacer parte de una empresa que evidencia su interés en la salud ocupacional, ha sido reportada en la literatura¹⁹⁻²¹ como un aspecto que influye positivamente en el interés que los trabajadores pueden tener para implementar acciones relacionadas con la seguridad. Acorde con esto, Cohen² plantea que el compromiso que la dirección de la empresa demuestre hacia la seguridad y la salud en el trabajo, va a ser un factor que afecta positivamente la práctica en el puesto de trabajo de lo aprendido en las capacitaciones; de la misma manera lo propone Boix²³, según el cual el comportamiento que los trabajadores tengan en relación con los riesgos, dependerá de su percepción acerca del clima de seguridad de la empresa.

Como conclusión, para los trabajadores, el proceso de cambio comportamental en su lugar de trabajo, a partir de la participación en capacitaciones en prevención de riesgos profesionales, no es un proceso que se reduce a cambiar comportamientos en su lugar de trabajo, sino que puede convertirse en un proceso de aprender a ser seguros, lo cual trasciende las fronteras del lugar de trabajo y de la empresa. El proceso de aprender a ser seguros puede ocurrir si los trabajadores una vez asisten a una capacitación (en la cual adquieran y comprendan la información allí trabajada), confirman el aprendizaje practicando en su puesto de trabajo y finalmente extrapolan lo aprendido a otras facetas de su vida fuera de la empresa. Como resultado del proceso de aprender a ser seguros, los trabajadores reconocen haber comenzado a utilizar estrategias de prevención (en términos de identificación e intervención de factores de riesgo), que les permiten protegerse tanto a ellos mismos como a otras personas, dentro y fuera de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

1. Torres K. Tuning workers into safety training. Occupational hazards. 2006 30/05/2007:29-33.
2. Cohen A, Colligan M. Assessing occupational safety and health training: a literature review. Cincinnati: NIOSH; 1998.
3. US Department of Labor Occupational Safety and Health Administration. Training requirements in OSHA standards and guidelines. Washington: OSHA; 1998.
4. Convenio C187. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Lugar: Ginebra. Sesión de la conferencia: 95 Fecha de adopción: 15:06:2006.

^j Transferencia entendida como práctica de lo aprendido la capacitación al lugar de trabajo.

5. Convenio C174. Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores. Lugar: Ginebra. Sesión de la Conferencia: 80. Fecha de adopción: 22:06:1993.
6. Ley 378 de 1997. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985. Artículo 5. (julio 9).
7. Ley 52 de 1993. Por medio de la cual se aprueban el "Convenio No. 167 y la Recomendación No. 175 sobre Seguridad y Salud en la Construcción"; adoptados por la 75a. Reunión de la Conferencia General de la OIT, Ginebra 1988, Artículo 33 (Junio 11).
8. Constitución Política de Colombia. Capítulo 2. De los derechos sociales, económicos y culturales. Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (1991).
9. Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Capítulo IV, Artículo 84 (Enero 24).
10. Decreto número 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, Artículo 1. Definición (Junio 22).
11. Decreto número 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, Artículo 4. Características del Sistema (Junio 22).
12. Ayala C. Legislación en salud ocupacional y riesgos profesionales. Bogotá: Ediciones Salud Laboral; 2001.
13. Fondo de riesgos profesionales [Internet]. Colombia: Estadísticas 2010. Páginas puntonet; 2010 [citado 1º Jun 2010]. Disponible en: <http://www.fondorriesgosprofesionales.gov.co/Contento/Default.aspx?id=656>.
14. Strauss A, Corbin J. Bases de la investigación cualitativa. Teoría y procedimientos para desarrollar la teoría fundada. . Medellín: Editorial Universidad de Antioquia; 2002.
15. Hernadez R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill; 2008.
16. Blumer H. La posición metodológica del interaccionismo simbólico. In: Blumer H, ed. El Interaccionismo Simbólico: Perspectiva y método. Barcelona: Hora S.A.; 1982.
17. Organización Internacional del Trabajo. Cap. 18. Educación y formación. In: OIT. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 1998.
18. Organizaciones Mundial y Panamericana de la Salud. Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe. Ginebra: OMS; 2000.
19. Kirkpatrick D, Kirkpatrick J. Evaluating training programs: The four levels. 3th ed. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.; 2006.
20. Holton E, Bates A. Development of a generalized learning transfer system inventory. Human Resource Development Quarterly; 2000.
21. Montero R. 7 principios de la seguridad basada en los comportamientos. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2003;(25) [citado: 10 Sep 2008]. Disponible en: http://vlex.com/source/41/issue_nbr/%23692003.
22. López F. Criterios didácticos para la formación de personas adultas. In: Manrique J, Tormo E, eds. Estudios para la salud: la formación de los trabajadores para la prevención de los riesgos laborales. Valencia: Generalitat Valenciana; 2004.
23. Boix P. La percepción del riesgo en el diagnóstico de las necesidades formativas de los trabajadores. In: Manrique J, Tormo E, eds. Estudios para la salud: la formación de los trabajadores para la prevención de los riesgos laborales. Valencia: Generalitat Valenciana; 2004.
24. Burke J, Sarpy A, Smith-Crowe C, Chan-Serafin S, Salvador R, Islam G. Relative effectiveness of worker safety and health training methods. American Journal of Public Health. 2006;96(2).
25. Van Gramberg B, Baharim S. The influence of knowledge sharing on transfer of training: a proposed research strategy. Journal [serie en Internet]. 2005.
26. Collison V. Learning to share, sharing to learn: Fostering organizational learning through teachers' dissemination of knowledge. Journal of Educational Administration. 2004;42(3):312-32.
27. Baharim S. The influence of knowledge sharing on motivation to transfer training: a malaysian public sector context. Melbourne: Victoria University; 2008.
28. Elgstrand J. Planificación, ejecución y seguimiento de actividades de capacitación en seguridad y salud ocupacional. N° 4. S y T, ed. San José: SALTRA; 2007.
29. Donovan P, Hannigan K, Crowe D. The learning transfer system approach to estimating the benefits of training: empirical evidence. Journal of European Industrial Training. 2001.

Recibido: 30 de enero de 2011

Aprobado: 7 de mayo de 2011