

LA RELACIÓN ACADEMIA – TRABAJO. ACADEMY - WORK RELATION. COMENTARIOS SOBRE UN CONGRESO SINDICAL COMMENTS ON A UNION CONGRESS

Pedro Juan Almirall Hernández ¹

Jesús Díaz Buitrica ²

Gloria Stella Gómez Monsalve ³

RESUMEN

Introducción: La participación en el V Congreso de la Corporación Intersindical Obrera (COISO), agrupación de sindicatos de Medellín, Colombia, sirve de marco referencial para estudiar el estado actual del conocimiento sobre salud y trabajo acumulado en institutos, universidades y otros centros e investigadores interesados en esta problemática, y el divorcio en la práctica con los trabajadores y las empresas, verdaderos objetos de estudio de esta especialidad. **Desarrollo:** A partir de un análisis realizado al programa cumplido en el citado congreso, los autores citan las principales áreas donde se viene manifestando la necesidad de asesoría y calificación de los líderes sindicales y los trabajadores. Incluyó dicho programa temas de vital importancia en un enfoque antropocéntrico centrado en el trabajador como la aplicación de la ergonomía, la ergonomía cognitiva y los riesgos psicosociales, temas de gran importancia y vigencia en la actualidad académica. Continúa el interés y la necesidad de capacitación sobre diversos problemas legales relacionados con los más diversos temas, y a los cuales el congreso dedicó una buena parte de sus exposiciones. **Conclusiones:** Se hace un análisis de los aciertos en el trabajo sindical y queda de manifiesto la necesidad de seguir capacitando tanto a los funcionarios sindicales, como a los trabajadores y empresarios. Un programa de capacitación muy general en diversas áreas es expuesto.

Palabras clave: capacitación, agrupaciones sindicales, salud y seguridad en el trabajo, programas

ABSTRACT

Introduction: Participation in the V Congress of the COISO, grouping of unions in Medellín, Colombia, serves as a frame of reference to study the current state of knowledge about health and work in institutes, universities and other centers and researchers interested in this issue, and the divorce in practice with the workers and companies, true objects of study in this field. **Development:** From an analysis performed to the program complied with therefore mentioned Congress, the authors cite the main areas where is comes expressing the need for consultancy and qualification of trade union leaders and workers. This program included issues of vital importance in an anthropocentric approach focused on the worker as the application of ergonomics, cognitive ergonomics and psychosocial risks issues of great importance and validity today academic. It continues the interest and the need for training on diver. **Conclusions:** An analysis of the

achievements in trade union work is made and is reflected the need to follow training trade union officials, workers and entrepreneurs. A very general training program in various areas is exposed.

Keywords: qualification, union groupings, occupational health and safety, programs

INTRODUCCIÓN

Universalmente, la investigación proporciona la mayoría de adelantos para la mejoría en los diversos campos de seguridad y salud en el trabajo (SST). Sin embargo, es un problema, también universal, el introducir logros en la práctica. En el tercer mundo esto alcanza matices dramáticos, donde se puede notar una división tajante ente los institutos de investigación, las universidades y corporaciones, entre otras instituciones, y el quehacer día a día de los trabajadores.

Óscar Feo llamaba la atención sobre una gran paradoja: «en SST estudiamos , investigamos este objeto de estudio que es el trabajador y su centro de trabajo, y cada vez estamos más lejos de llegar al trabajador, sobre todo de aumentar su calidad de vida». ⁽¹⁾

Este paradigma lleva a pensar en la mayoría de los escenarios que un enfoque biólogo o ambientalista es la única solución a los problemas que surgen en el mundo del trabajo, y que el problema se resuelve con la participación de personal médico e ingenieros que velen por el hombre enfermo o estudien los factores externos para describir y evitar el accidente. ^(2, 3)

Resultan importantes estas formas de hacer SST centrada en el trabajador enfermo o en las normas y estándares, pero es muy difícil hacer prevención o estudiar de manera sistémica el ambiente de trabajo a la luz de estos paradigmas. Se va imponiendo un paradigma dinámico centrado en la comunicación del trabajador con su am-

¹ Licenciado en Psicología, Doctor en Ciencias Médicas, Máster en Salud de los Trabajadores, Investigador Titular y de Mérito, Profesor Consultante y Titular, Miembro Externo del Consejo Científico del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba

² Coordinador de la Corporación Intersindical Obrera, Medellín, Colombia

³ Líder sindical de la Corporación Intersindical Obrera, Medellín, Colombia

Correspondencia:

Pedro Juan Almirall Hernández
Ave. 43 n° 19 026 e/ 190 y 194, Versalles, La Lisa, La Habana, Cuba
E-mail: monape@infomed.sld.cu

biente laboral, lo que permitirá bajar las tasas de accidentes, beneficiar la salud de este, y a su vez, es una mejora para los índices de salud de la población en general.^(2,3)

Los problemas se agudizan cuando se trata de la capacitación, es decir, se muestra una gran brecha entre el conocimiento académico y la práctica cotidiana. En la actualidad poco impacto positivo tiene el creciente número de estudios de postgrado, el cual, en su mayor parte, está dirigido supuestamente a capacitar a los recursos humanos especializados en los temas de SST.

Recuérdese que detrás de cualquier actividad laboral independiente del nivel tecnológico que se tenga, hay un hombre y, por lo tanto, tiene vigencia el cómo ejercemos la SST.

Según Frigo, capacitación es toda actividad realizada en una organización respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.⁽⁴⁾

Nos evidencia este autor cómo se da esa capacitación y que consiste en la transferencia de conocimiento, «es un proceso habitualmente de intercambio entre investigadores e interesados/usuarios de conocimiento; diseñado para poner a disposición de las partes interesadas/decisores información relevante sobre la investigación para su uso en la práctica; hacerlo de manera oportuna, accesible y útil. Los decisores pueden ser trabajadores, empresarios, profesionales de SST, profesionales de recursos humanos y otros».⁽⁴⁾

Capacitación como inversión: este enunciado divide a las empresas en buenas y malas. Cuando no se ve la capacitación como una necesidad imperiosa, se da lo que algunos «futurólogos» llama parálisis paradigmática, lo que estanca notablemente la institución, ya que no aparecen nuevas formas de producir (independiente la tecnología). Prima un criterio erróneo: «siempre se ha hecho así y ha dado buenos resultados», cuando debía ser frecuente una pregunta: ¿cómo se puede hacer de otra manera y ser más productivo y mejor para el trabajador?

La organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo y capacitarlo; por lo tanto, el problema tiene una arista tanto económica como humana.

Varias de las bondades que se esperan de la capacitación se dividen en tres ventajas fundamentales para la institución: a) beneficios, b) finalidades, y c) objetivos.

a) Beneficios de capacitar:

- Conocer si el trabajador ha llegado a su techo laboral.
- Tener cuadros de reemplazo.
- Permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal.
- Adaptación a los cambios sociales y tecnológicos.
- Disminuye la tasa de rotación.

- Entrenar sustitutos.

b) Finalidades de la capacitación:

- Iniciación del puesto de trabajo.
- Entrenamiento.
- Formación.
- Desarrollo de los decisores.

c) Objetivos de la capacitación:

- Perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo. Eleva su moral de trabajo.
- Debe estructurarse con metas bien definidas.
- Debe cumplir con las necesidades de la empresa y del trabajador (seguridad y salud).

Hemos declarado que la capacitación requiere de una inversión inicial y eso hace pensar que pudiera existir pérdidas en la empresa; en otras palabras, ¿cuál es el impacto de la capacitación?, ¿puede ser negativo?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pronunció sobre el impacto que tienen los programas de capacitación y analiza datos de 63 países, incluyendo las economías más avanzadas, así como diversos países de África, Asia y de América Latina a lo largo de los últimos 20 años; constata que la disminución de la protección de los trabajadores y de los programas de capacitación no estimula el crecimiento del empleo y solo incide en la disminución de la productividad de la empresa.

Una mala selección y deficiente capacitación hace al trabajador más vulnerable al accidente y menos productivo, sin contar que también es proclive a verse afectado al padecer un efecto negativo que, de persistir, desemboca irremediablemente en una enfermedad.

En el escenario actual tenemos grandes retos por delante para establecer y hacer universal la capacitación en SST. Un criterio personal y compartido por un grupo de investigadores del país y en el exterior nos señala algunas de las deficiencias de esta en general^(2,3):

- Pobre y selectiva. Deficiente en algunos niveles como el de los trabajadores.
- Débil en programas de pregrado.
- Capacitar a solo a diferentes especialidades en problemas del trabajo como determinante.
- La especialidad de SST se convierte, a veces, en una suma de conocimientos aislados.
- Necesidad de una mayor consideración de la SST en el estado de salud de la población en general. .

Estos aspectos deben atraer la atención de todos los interesados, en particular los decisores, para tomar estrategias acertadas que nos lleven a superar estas deficiencias a corto y mediano plazos. La historia no se detiene, el movimiento obrero va trabajando en pro de sus conquistas, tanto económicas como humanas. Una detallada

historia de sus etapas y conquistas puede leerse en otros trabajos dirigidos a esta temática.⁽³⁾

En este complejo escenario, asistimos al V Congreso de COISO, agrupación líder de varios sindicatos con sede en Medellín, Colombia, y basado en nuestra experiencia, señalaremos algunas reflexiones.

DESARROLLO

Con la idea de tener una muestra de cómo está trabajando el movimiento obrero, cómo se organiza y supera, participamos en el V Congreso de COISO, celebrado del 13 al 17 de agosto del presente año 2018, en el politécnico colombiano «Jaime Isaza Cadavid», situado en Medellín, Colombia, con la asistencia de 281 trabajadores sindicalizados o no y algunos decisores de empresas.

Fueron programadas 20 actividades en dicho programa, que mostramos en su totalidad en el Anexo I.

Una división algo arbitraria de las actividades nos lleva a pensar que estas se pudieran considerar en tres aspectos:

1. Referencias organizativas propias del congreso e informativas del trabajo de COISO, 5 (25 %).
2. De carácter legal, 7 (35 %).
3. Análisis del trabajo y sus efectos, 8 (40 %).

Tenemos que reconocer que existió una alta preocupación por los problemas legales que pueden afectar al trabajador, sus desempeños y derechos; tarea tradicional de los sindicatos, pero debe considerarse un paso de avance la exposición de temas de gran interés para el análisis del trabajo; en el 40 % de las exposiciones, estas giraron sobre temas muy actuales como la ergonomía y los riesgos psicosociales, así como efectos de la hipokinésia y las alteraciones músculo esqueléticas producidas por condiciones agresivas de trabajo.

Nos atrevimos a presentar un programa de acciones ante COISO que privilegia la capacitación, pues recordemos que el riesgo a que se expone un trabajador es inversamente proporcional al conocimiento que sobre el mismo tiene dicho trabajador (Anexo II).

También la batalla por la SST tiene y se expresa por niveles:

- a. Nivel gubernamental. Puede considerarse el decisor de más peso y que rige los aspectos de la normación y fija los límites permisibles.
- b. Los empresarios y dueños de los medios de producción.
- c. Los trabajadores, los cuales determinan el nivel socioeconómico, la producción social y sostienen al país de que se trate.

El plan de acción señalado debe ser discutido por las instancias correspondientes, completadas e incluso cambiadas a partir de las realidades de esta corporación de sindicatos. Debe verse como un inicio o un paso de avance el tiempo y el esfuerzo realizado por los trabajadores, que dirá la última palabra.

CONCLUSIONES

Indiscutiblemente que el V Congreso de COISO puede considerarse como un gran paso de avance en la capacitación y toma de conciencia de los trabajadores, llevando nuevo conocimiento a estos a través de una semana de arduo trabajo.

Existe un potencial organizativo, receptivo y aplicado, que va a redundar en la solución de problemas actuales de los trabajadores, fundamentalmente en la elevación de la calidad de vida.

La experiencia lograda en este congreso, así como otras actividades que viene desarrollando COISO, debe generalizarse y emprenderse un camino que de seguro será fructífero para los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. Feo O. Papel de los trabajadores en el cambio climático [conferencia]. Evento «Homenaje a Marianao Noriega». Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo; 2013.
2. Almirall PJ, Almirall AP, Zabala CV. Análisis del trabajo. Caracas: Corporación VXENON; 2016.
3. Almirall PJ, Almirall AP, Zabala CV. Ergonomía cognitiva. Usos y aplicaciones en salud ocupacional. 2ª ed. Caracas: Corporación VXENON; 2014.
4. Frigo E. ¿Qué es la capacitación y qué gana una organización al capacitar a su personal? 2015 [Internet]. Disponible en: www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm.

ANEXO I

PROGRAMA DEL QUINTO CONGRESO NACIONAL SINDICAL DE RIESGOS LABORALES

1. Instalación del Congreso. Presentación de los asistentes. Avances del COISO. Lunes 13; 8:00 a 9:50 am. Everiel Loisa, Coordinación del COISO, Jesús María Díaz, Coordinador General del COISO.
2. Nuevas perspectivas en un mundo laboral cambiante. Lunes 13; 10:10 a 12 m, Óscar Leonardo Roldán, médico cirujano, magíster en Salud ocupacional.

3. Factor de riesgo psicosocial. Lunes 13; 1:40 a 5:30 pm. Pedro Juan Almirall Hernández, PhD, psicólogo. Doctor en Ciencias Médicas, Investigador de Mérito, Maestro en Salud de los Trabajadores. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Cuba. Corporación VXENON, Caracas. Venezuela.
4. Capacidades humanas y cuidado en los trabajadores. Martes 14; 8:00 a 9:50 am. Marleny Cardona Acevedo, Postdoctorado/Estancia postdoctoral, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Doctorado Universidad de Manizales, Doctorado en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, Doctorado Colegio de la Frontera Norte Ciencias Sociales, Especialización Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín, Planeación Urbana y Regional Pregrado/Universitario, Universidad de Antioquia Economía.
5. Cómo impacta la ergonomía en la calidad de la vida laboral y en la productividad. Martes 14; 10:10 a 12 m. Yordán Rodríguez Ruiz, Profesor de la Facultad de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, Coordinador del Grupo de Investigación en Seguridad en el Trabajo, Doctor en Ciencias Técnicas con énfasis en Ergonomía, Miembro de la Sociedad de Ergonomía de los Estados Unidos.
6. Impacto de la salud en el trabajo. Martes 14; 1:30 a 3:20 pm. Marleny Restrepo, médico cirujana de la Universidad de Antioquia, Práctica la Medicina Tradicional China y Salud Pública.
7. Ergonomía cognitiva. Martes 14; 3:40 a 5:30 pm. Pedro Juan Almirall Hernández, PhD, psicólogo. Doctor en Ciencias Médicas, Investigador de Mérito, Maestro en Salud de los Trabajadores. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Cuba. Corporación VXENON, Caracas. Venezuela.
8. Teletrabajo: dos enfoques a una realidad. Miércoles 15; 8:00 a 9:50 am. Diego León Sepúlveda, Ingeniero en Instrumentación y Control Magíster, en Salud Ocupacional.
9. Desordenes del sistema músculo esquelético. Miércoles 15; 10:10 a 12 m. Alba Lucia Guerrero Rueda, fisioterapeuta de la Universidad Industrial de Santander (UIS), especialista en Terapia Manual (ACMCH).
10. Especialista en Gerencia de Calidad y Auditoría en Salud.
11. Pensiones. Miércoles 15; 1:30 a 3:20 pm. Carlos Ballesteros, abogado laboral.
12. Abordaje de género para la salud y seguridad en el trabajo. Miércoles 15; 3:40 a 5:30 pm. Nancy Jeanet Molina Achury, fisioterapeuta, magíster en Salud de los Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana de Xochimilco - México, Doctorada en Ciencias de la Universidad de Sao Paulo, Brasil; actualmente profesora de la Universidad Nacional de Colombia, coordinadora de la Práctica de Salud, Trabajo y Comunidad. Experiencia específica en el diseño y desarrollo de procesos de formación e investigación en el ámbito de la Salud Laboral para diversas organizaciones de trabajadores; asesora del Departamento de Salud y Seguridad Social de la CUT y de la CTC.
13. Accidente de trabajo y enfermedad laboral. Consecuencias para el empleador. Jueves 16; 8:00 a 9:50 am. Sandro Sánchez, abogado laboral, especialista en Salud Ocupacional.
14. Resultados de la primera evaluación de riesgos psicosociales y salud mental de docentes del magisterio. Jueves 16; 10:10 a 12 m/ Mónica Vargas Betancourt, candidata a Doctora en Educación, profesora, investigadora y consultora independiente en Seguridad y Salud en el Trabajo, específicamente en Diagnóstico e Intervención de Riesgos Psicosociales, Psicología, Salud Pública, Salud Mental y Calidad de la Educación.
15. Experiencias del COISO (proceso de calificación). Jueves 16; 1:30 a 3:20 pm. Ramón Arroyave, Coordinación del COISO.
16. Protección reforzada. Jueves 16; 3:40 a 5:30 pm. Enrique Cuello Moreno, abogado de la Universidad de Antioquia, especialista en Seguridad Social de la Universidad Autónoma Latinoamericana, inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial de Antioquia.
17. Factores de riesgo. Casos concretos. Viernes 17; 8:00 a 9:50 am. Luis Vásquez, médico cirujano de la Universidad de Antioquia, Bioingeniero de la Universidad de Antioquia, especialista en Salud Ocupacional.
18. Avances y retrocesos de la estabilidad reforzada. Viernes 17; 10:10 a 12 m. Cesar A. Luque, abogado laboral, Universidad Libre de Colombia.
19. Panel y conclusión del evento. Viernes 17; 1:30 a 3:20 pm. Coordinación del COISO.
20. Clausura, entrega de memorias y certificados. Viernes 17; 3:40 a 5:30 pm. Coordinación del COISO.

ANEXO II PLAN DE ACCIONES GENERAL

Exponemos varias ideas que responden a la pregunta ¿qué hacer? Muchas de las ideas aquí plasmadas pueden ser realidades en el quehacer diario; reforzarla y mejorarlas es una tarea que debe ser emprendida.

1. A nivel gubernamental, los trabajadores organizados en sus respectivos sindicatos deben reforzar su presencia en los más altos niveles del Estado y del Gobierno.
 2. Contribuir al conocimiento de decisores y dueños de las fuerzas de producción con la normalización y capacitación de los mismos. Organizar las acciones en esa vía mediante programas específicos.
 3. Acompañar al trabajador en sus demandas con un criterio cada vez más científico, tanto en los aspectos legales, como en el entorno ergonómico de los puestos de trabajo.
 4. Crear programas de capacitación dirigidos tanto a líderes sindicales como a trabajadores simples, los cuales deben abarcar con un lenguaje asequible diferentes problemas tales como:
 - 4.1 Uso de las TIC en la caracterización de universos y empresas.
 - 4.2 Ergonomía básica y cognitiva.
 - 4.3 Epidemiología del trabajo.
 - 4.4 Efectos negativos el trabajo. Fatiga, estrés, burnout, mobbing, monotonía, trastornos músculos esqueléticos, entre otros.
 5. Buscar recursos materiales y humanos.
-

Recibido: 17 de septiembre de 2018

Aprobado: 8 de diciembre de 2018