

**MISIÓN EDUCATIVA DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL
DE LA CLÍNICA COMUNEROS**

GLORIA INÉS NIÑO PINTO

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
VICERECTORÍA ACADÉMICA
CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA - CEDEDUIS
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
BUCARAMANGA
2004**

**MISIÓN EDUCATIVA DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL
DE LA CLÍNICA COMUNEROS**

GLORIA INÉS NIÑO PINTO

**Trabajo de investigación
Presentado para optar al título de Especialista
en Docencia Universitaria**

**Director
GONZALO ORDÓÑEZ GÓMEZ
Psicólogo**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
VICERECTORÍA ACADÉMICA
CENTRO PARA EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA - CEDEDUIS
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
BUCARAMANGA
2004**

A mis hijos Sergio y Julián.

*A todos los trabajadores de la Clínica
Comuneros.*

*Como muestra de mi cariño y
preocupación por su bienestar.*

AGRADECIMIENTOS

Gracias a todos y a cada uno de los miembros del personal académico y administrativo del Centro para la Especialización de la Enseñanza y la Docencia en la UIS – CEDEDUIS por sus aportes y su colaboración.

Gracias por facilitarme esta oportunidad para avanzar en mi vida personal, laboral y profesional.

Gracias a todos los trabajadores de la Clínica Comuneros que me permitieron participar en el Comité Paritario de Salud Ocupacional y sintetizar esta experiencia.

Un agradecimiento muy especial al profesor Gonzalo Ordóñez por su valiosa dirección y a mis compañeras Ruth Ardila y Mercedes Álvarez por todo su apoyo durante la especialización.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. EDUCACIÓN, TRABAJO Y SALUD	4
1.1 FORMACIÓN LABORAL	5
1.1.1 Internacionalización de la producción y de la educación	5
1.1.2 Desarrollo de capacidades	8
1.2 GLOBALIZACIÓN Y SALUD	12
1.2.1 Rasgos fundamentales de la globalización	12
1.2.2 Globalización y salud	14
1.2.3 Globalización y salud de los trabajadores	16
1.2.4 Salud ocupacional	19
2. PRINCIPIOS EDUCATIVOS	24
2.1 PILARES DE LA EDUCACIÓN	26
2.1.1 Aprender a conocer	26
2.1.2 Aprender a ser	29
2.1.3 Aprender a hacer	33
2.1.4 Aprender a vivir juntos	34
2.2 EDUCACIÓN DURANTE TODA LA VIDA	37
3. ORGANIZACIONES QUE APRENDEN	38
3.1 PENSAMIENTO SISTÉMICO	42
3.2 DOMINIO PERSONAL	44
3.3 VISIÓN COMPARTIDA	45
3.4 MODELOS MENTALES	45
3.5 APRENDIZAJE EN EQUIPO	46
3.5.1 Diálogo y discusión	46
3.5.2 La práctica	47

3.6	EL COPASO COMO ORGANIZACIÓN QUE APRENDE	47
4.	CONCLUSIONES	49
	BIBLIOGRAFÍA	51

RESUMEN

TITULO

MISIÓN EDUCATIVA DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL DE LA CLÍNICA COMUNEROS*.

AUTOR

NIÑO PINTO, Gloria Inés**

PALABRAS CLAVES

Educación, Globalización, Salud Ocupacional, Organización, Prevención, Aprendizaje en equipo, Modelos mentales, Visión compartida.

CONTENIDO

Los comités paritarios de salud ocupacional han sido establecidos como las organizaciones que en primera instancia promuevan y desarrollen la salud ocupacional en las Empresas. Reflexionar sobre la misión educativa del Comité Paritario de Salud ocupacional (COPASO) de la Clínica Comuneros contribuirá a abordar su labor de una forma más cualificada, acorde con el avance de la ciencia y de las diferentes disciplinas en que se apoya.

Trasladar la educación a la actividad laboral es un reto. Exige considerar, entre otros, los cambios producidos por la globalización económica en la producción, en el desarrollo del trabajo, en las condiciones de salud, en la formación y relaciones laborales.

El COPASO asume la salud ocupacional de los trabajadores como una construcción intencional basada en la prevención y vinculada a la calidad del compromiso del trabajador con la misma.

La labor educativa del COPASO se inscribe dentro de la Educación a lo largo de la vida y se estructura de acuerdo a los principios educativos impulsados por la UNESCO: Aprender a Conocer, a Hacer, a Ser, y a vivir juntos.

El COPASO como organización que aprende y educa aplicará las nuevas tecnologías del aprendizaje en equipo, el dominio personal y la visión compartida.

El COPASO a través de su práctica educativa tiene la posibilidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, impulsar su educación permanente y contribuir a la construcción de una concepción propia para integrarse al sistema mundial.

* Trabajo de investigación.

** Centro para el Desarrollo de la Docencia en la UIS – CEDEDUIS. Especialización en Docencia Universitaria. Director: Psicólogo ORDÓÑEZ GÓMEZ, Gonzalo.

SUMMARY

TITLE

EDUCATIONAL MISSION OF THE IMPRESARIO-WORKER COMMITTEE OF OCCUPATIONAL HEALTH OF THE CLINICAL COMUNEROS*.

AUTHOR

NIÑO PINTO, Gloria Inés**

KEY WORDS

Education, Globalization, Occupational Health, Organization, Prevention, Learning in team, mental Models, shared Vision.

CONTENT

The impresario-worker committees of occupational health have been established as the organizations that promote in first instance and develop the occupational health in the Companies. The reflection on the educational mission of the Impresario-worker Committee of occupational Health (COPASO) of the Clinical Comuneros it will contribute to approach their work in a more qualified way, according to the advance of the science and of the different disciplines.

It is a challenge to take the education to the workplace. It demands to consider, among other, the changes taken place by the economic globalization in the production, in the development of the work, under the conditions of health, in the formation and labor relationships.

The COPASO assumes the occupational health of the workers as an intentional construction based on the prevention and linked to the quality of the worker's commitment.

The educational work of the COPASO registers inside the Education along the life and it is structured according to the educational principles impelled by the Unesco: To learn how to Know, how to do, how to be, and how to line together.

The COPASO like organization that it learns and it educates it will apply the new technologies of the learning in team, the personal domain and the shared vision.

The COPASO has the possibility to improve the quality of the workers' life, to impel its permanent education and to contribute to the construction of an own conception to be integrated to the world system through its educational practice.

* Work of investigation.

** Center for the Development of the Docencia in the UIS - CEDEDUIS. Specialization in Docencia University student. Director: Psychologist ORDÓÑEZ GÓMEZ, Gonzalo.

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de la salud tienen la responsabilidad de prestar servicios de salud a las personas que lo requieran pero se les hace difícil observar, analizar, debatir y presentar propuestas de intervención que mejoren las condiciones de trabajo y salud a las que están expuestos en el que hacer cotidiano en clínicas, hospitales y consultorios.

En todas las áreas de la Clínica Comuneros, similar a lo encontrado en otras clínicas y hospitales, las condiciones de riesgo están en un nivel de probabilidad de riesgo alto, lo que significa exposición a ellas del personal de salud que en su comportamiento muestra una preocupante falta de conocimiento de la presencia de las condiciones de riesgo, no reconocen que éstas son peligrosas y su actividad es inapropiada frente a ellas. Además, los servicios de salud son deficientes en la promoción de la salud y en la prevención de la enfermedad ocupacional.

El derecho a la salud, a la seguridad laboral y a un ambiente sano, como garantía para el desarrollo de una vida social digna y productiva son principios tutelares de las Naciones Unidas, de la Organización Mundial de la Salud y de la Organización Internacional del Trabajo.

En nuestro país la Ley Novena del 24 de enero de 1979 establece como objetivos de la Salud Ocupacional la promoción y mantenimiento de los más altos grados de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos sus oficios y la protección de los trabajadores en sus ocupaciones contra los riesgos resultantes derivados de su ambiente laboral. Esta misma ley

delega en los Comités Paritarios de Salud Ocupacional la educación, la vigilancia y el control de la salud ocupacional en las empresas, y deberán conformarse por representantes de los empleados y de los trabajadores.

La globalización económica ha transformado toda la actividad productiva creando cambios en el desarrollo del trabajo, en las condiciones de salud, en las relaciones laborales y en la formación laboral. Su importancia y sus efectos con respecto a la salud de los trabajadores se desarrolla en el primer capítulo.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional, como organización que aprende y educa, buscará desarrollar un programa educativo que se estructure de acuerdo a los cuatro pilares básicos de la educación impulsados por la UNESCO: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir con los demás. Realizar esta labor educativa en el trabajo se inscribe dentro del proceso continuo de educación, que abarca toda la existencia, y se ha denominado “Educación a lo largo de la vida”. La consideración de estos pilares se hará en el segundo capítulo.

El papel educativo del Comité Paritario de Salud Ocupacional se basa principalmente en tres aspectos: educación, trabajo y salud; los cuales han de integrarse en forma tal que redunden en el bienestar del trabajador. Esta integración se da cuando cumple su función como organización que aprende y educa. Considerar al COPASO como organización conlleva a tener en cuenta la aplicación de nuevas tecnologías como son entre otras, el aprendizaje en equipo, el logro de una visión compartida, el pensamiento sistémico, sobre los cuales tratará el tercer capítulo.

Reflexionar sobre la misión educativa del Comité Paritario de Salud Ocupacional de la Clínica Comuneros contribuirá a abordar su labor de una

forma más cualificada, acorde con el avance de la ciencia y de las diferentes disciplinas en que se apoya; teniendo en cuenta los nuevos planteamientos en salud y educación. Ésta reflexión permite presentar algunas conclusiones en el capítulo cuarto, con las cuales se busca enriquecer la discusión actual sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la salud y sobre el trabajo de los Comités.

1. EDUCACIÓN, TRABAJO Y SALUD

Tradicionalmente identificamos educación con instituciones especializadas como escuelas, colegios, universidades, sin embargo, la educación, el permanente hacerse del ser del hombre, se materializa en todas sus acciones, tiene lugar en diferentes actividades de su vida, como en su sitio de trabajo. Es un reto trasladar la educación de las aulas tradicionales para llevarla y desarrollarla al lugar de trabajo, a la actividad laboral cotidiana. Si bien se dan algunas prácticas empresariales dentro de los diferentes campos educativos, éstas se realizan como “extrañas”, como “por fuera” de las organizaciones básicas empresariales donde se desarrollan.

¿Qué tipo de educación deberíamos desarrollar al interior de una empresa? Una educación como la referida por Gabriel García Márquez, una educación que sea órgano maestro del cambio social. “Una educación desde la cuna hasta la tumba, inconforme y reflexiva, que nos inspire un nuevo modo de pensar quiénes somos en una sociedad que se quiere así misma. Que aproveche al máximo nuestra creatividad inagotable y conciba una ética y tal vez una estética para nuestro afán desaforado y legítimo de superación personal. Que integre las artes y las ciencias en la canasta familiar, de acuerdo con los designios de un gran poeta de nuestro tiempo que pidió no seguir amándolas por separado como a dos hermanas enemigas. Que canalice hacia la vida la inmensa energía creadora que durante siglos hemos despilfarrado en la depredación y la violencia, y nos abra la segunda oportunidad sobre la Tierra que no tuvo la estirpe desgraciada del coronel

Aureliano Buendía. Por el país próspero que soñamos. Al alcance de los niños”¹.

El desarrollo restringido al marco económico liga el trabajo y la educación en un modelo puramente productivista y considera al ser humano como un insumo del proceso de producción a quién hay que cualificar y quien debe producir sin considerar su bienestar. El desarrollo humano que rebase el marco económico buscará garantizar a las personas tres opciones esenciales que son: poder tener una vida larga y saludable, poder adquirir conocimientos y poder tener acceso a los recursos necesarios para disfrutar un nivel de vida decoroso. En esta óptica trabajo, educación y salud se ligan en un proceso continuo de cambio que beneficie al ser humano.

1.1 FORMACIÓN LABORAL

1.1.1 Internacionalización de la producción y de la educación. Desde la década de los ochenta el proceso de globalización de las economías de los países genera la intercomunicación e interdependencia de éstas, transforma las reglas de competitividad, obliga a revisar y a modificar los procesos de producción y comercialización. La competencia por los mercados exige aumentar la competitividad de las empresas por lo que se hace necesario incrementar la productividad, reducir los costos laborales y de capital, mejorar la calidad, flexibilizar la producción; y por consiguiente, recurrir a otras formas de gestión y de organización del trabajo.

La expansión de los mercados, el aumento del comercio internacional y la creciente movilidad tanto del capital como de la mano de obra, han alterado las condiciones de mercado laboral, y los jóvenes que anteriormente

¹ Misión Ciencia, Educación y Desarrollo. Por un país al alcance de los niños. En: Colombia al filo de la oportunidad. Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1996. p. 56.

egresaban de sus estudios para integrarse a una fuerza de trabajo para lo cual debían competir a nivel local, cada vez más se encuentran compitiendo en el ámbito global, contra individuos más y mejor calificados. La productividad de la mano de obra se ha convertido en la ventaja comparativa de un país y está íntimamente relacionada con la educación y entrenamiento que reciban. La economía global evidencia que existen millones de individuos que no poseen las cualidades para adaptarse al entorno altamente competitivo y corren el riesgo de pasar a conformar una categoría de perdedores del nuevo orden económico mundial².

La incorporación del mercado nacional a la economía global y al combate de la pobreza requiere que se avance en la igualdad de oportunidades y de acceso a la información y al saber. Sin duda, hoy más que nunca, el conocimiento es uno de los principales sostenes para la realización de la equidad social. La democratización del conocimiento es el singular elemento capaz de unir modernización y desarrollo humano.

“En el marco de la división internacional del trabajo, la educación significa concentración de la investigación en los países más fuertes en recursos económicos, fuga de cerebros del sur hacia el norte, baja calificación de los trabajadores emigrantes y de sus hijos, fuerte desarrollo de la capacitación profesional en los nuevos países industriales. La transferencia de tecnología comporta también transferencias de modelos educativos. La internacionalización de los medios de informática significa también la internacionalización de la educación con nuevas formas de dependencia más fuertes que la educación tradicional. Las relaciones económicas

² AMURAS, Martha. Infancia y derechos o la fuerza transformadora. En: Globalización y derechos humanos en América Latina. Santafé de Bogotá: UNRISD – UINICEP – Santillana, 1999. p. 328-331.

internacionales implican también el cambio en las clases sociales de los países, clases media y clase trabajadora, y en su formación”³.

La libertad de mercados del mundo económico se está trasladando también al ámbito de la educación, lo que se refleja en la libertad para elegir centros docentes y profesorado. Los “estándares de calidad” para analizar el sistema educativo se desarrollan como si se estuviera hablando de fábricas y mercados en los nuevos modelos de producción industrial.

Las empresas requieren ser flexibles para adaptarse rápidamente a los mercados. La flexibilidad y polivalencia del colectivo trabajador – posibilita que una misma persona sea responsable del manejo y control de varias máquinas. Esta flexibilidad afecta además los salarios y los horarios de trabajo. La flexibilidad organizativa promovida en los programas escolares puede ser una consecuencia de la promovida en el mundo empresarial⁴.

Las transferencias científicas y tecnológicas, la movilidad geográfica y sectorial de los trabajadores (de países a países, y de un sector productivo a otro), el paso de la revolución industrial a la revolución informática (con la automatización como respuesta a los problemas del trabajo manual y los “sistemas expertos” como sustitución del trabajo intelectual), la coexistencia de formas de trabajo muy cualificadas con formas de trabajo sin la menor cualificación y puramente mecánicas plantea la necesidad de convertir la educación de adultos en una actividad permanente en la vida del hombre, de fomentarla y de luchar por la calidad y la generalización de esta educación y contra el dualismo educativo (dos educaciones de calidad diferente) que

³ GELPI, E. Educación permanente. Problemas laborales y perspectivas educativas. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 1991. p.130-131.

⁴ TORRES SANTOME, J. Globalización e interdisciplinariedad: El curriculum integrado. Madrid: Morata, 1998. p.26.

refleja muchas veces el dualismo del mercado del trabajo y el dualismo social.

La internacionalización de la educación se ve acelerada por las transferencias de la tecnología y de las formaciones relacionadas con las actividades productivas; esta internacionalización significa también venta del producto educativo. No solamente la producción industrial, sino también la de los servicios conlleva a nuevos desarrollos para la educación: salud y seguridad social engendran actividades de formación especialmente en lo que se refiere a la prevención, la higiene, el arte de vivir para permitir una mejor eficacia de los servicios.

1.1.2 Desarrollo de capacidades. Cada modelo de producción y distribución requiere personas con unas determinadas capacidades, conocimientos, habilidades y valores; algo en que los sistemas educativos tienen mucho que decir. La revolución de las estructuras productivas ejercen gran influencia sobre el conjunto del sistema educativo (formación inicial y continua), sobre todo porque los empleos sufren rápidas transformaciones, la movilidad de una parte de los trabajadores se acelera. El aprendizaje de las nuevas tecnologías no son más que una parte del problema que afecta la educación y la organización del trabajo.

En las empresas de hoy el tiempo educativo es ya más importante que en el pasado. No sólo se debe dedicar a adoptar nuevas técnicas puntuales o manejar nuevas máquinas, sino además a un aprendizaje permanente en relación al cambio estructural de las propias empresas, a modificaciones sustanciales en la calidad del contenido del trabajo y al desarrollo de todo lo concerniente con la cultura empresarial y laboral. Esta cultura no es sólo la consecuencia de la adopción de nuevas tecnologías, sino que surge también

como resultado de la nueva organización del trabajo y de las nuevas relaciones de la empresa con el mundo exterior.

Cultura empresarial y laboral significa identidad entre el individuo y su trabajo, significa que desee mejorar e investigar, y no sólo vender productos. Es decir, que todos en la empresa valoren y obtengan la posibilidad de continuar creando y produciendo en forma colectiva. Estas culturales deben nutrirse de la cultura contemporánea al asumir los problemas actuales que las afectan. Por ejemplo, el nuevo público que utiliza sus servicios, la organización de la empresa, la competitividad internacional, la seguridad social, o muchos otros relacionados con la función del trabajador y de la empresa en su relación con el entorno social.

Los oficios del siglo XXI, son cada vez más complejos y cada vez más exigentes. Pero el horizonte que la revolución laboral está abriendo a la educación es también su gran desafío: pasar de lo repetitivo a lo creativo, de lo particular a lo generalizable y de lo rutinario a lo incierto. Los aprendizajes laborales han de realizarse a través del sistema educativo, éste ya no es un compartimiento aislado. La educación es una tarea vitalicia, donde las empresas y las diferentes instituciones educativas comparten el aprender y también el desaprender.

Los modos de producción están cambiando radicalmente. En el mundo de las empresas hay cambios significativos, y hasta contradictorios. Algunos cambios podrían considerarse como democráticos. Existen tendencias muy fuertes a reemplazar la estructura piramidal, en la que la cúpula pensaba y la base ejecutaba por una estructura más horizontal, donde la inteligencia está distribuida en todas partes. El concepto de calidad total refleja esta tendencia de esquemas de autoridad mucho más horizontales.

La adaptabilidad, es otra tendencia importante en la producción. Hoy en día la producción en masa está siendo reemplazada por demandas cambiantes. Esto exige una capacidad muy fuerte para adaptarse al cambio rápido del mercado, y una gran polivalencia de las personas. La polivalencia ha sido una de las grandes demandas de la educación, para formar individuos integrales y capaces de adaptarse a los cambios. Otro de los cambios en el proceso de producción es la mejora continua y por último, los estilos de producción modernos empiezan a exigir cada vez más el trabajo en equipo y la cooperación. Todas estas tendencias exigen de las personas lo que los educadores siempre han reclamado: solidaridad, capacidad de resolver problemas, desarrollo polivalente e integral de la personalidad, no rutina sino creatividad⁵.

Pero junto a estas tendencias aparecen otras en el mercado del trabajo creadoras de conflictos muy serios. La competencia exacerbada por los pocos puestos de trabajo que existen hace que el trabajo en equipo sea más difícil. La precariedad en el empleo impiden que se desarrollen la solidaridad y el trabajo en equipo. El cambio permanente en la posesión de los capitales crea una enorme inestabilidad interna en las empresas que impide políticas de mediano y largo plazo.

El moderno modelo de producción es un modelo intensivo en el uso de la tecnología, que no crea puestos de trabajo y que tiene una potencialidad excluyente muy grande. Desde el punto de vista democrático la opción sería reducir el tiempo de trabajo para que todos entren, lo que requiere que estén educados, que tengan las capacidades que exige este sector de la economía más competitivo, más productivo, más dinámico.

⁵ TEDESCO, J.C. Funciones sociales de la educación. En: GARCÍA, Juan. Los retos de la educación ante el siglo XXI. Madrid: Editorial Popular, 1995. p.95-103.

Los contenidos de la educación deben buscar un equilibrio entre la formación de capacidades para el trabajo, para la competitividad económica y la formación de capacidades para el desempeño social, que permitan la participación en sociedad, la asociación, la capacidad de resolver conflictos por vías no violentas, la solidaridad, y una ética que permita vivir juntos. Además de buscar el equilibrio entre competitividad y ciudadanía la educación enfrenta el desafío de la formación permanente, la reconversión, o sea los caminos de ida y vuelta entre educación y trabajo. Esta formación permanente también es posible darse en el mismo trabajo, como es la propuesta de la labor a realizar por los comités paritarios de salud ocupacional.

1.2 GLOBALIZACIÓN Y SALUD

1.2.1 Rasgos fundamentales de la globalización. La globalización se ha convertido en una de las categorías explicativas y analíticas de mayor relevancia en el mundo. Generalmente, se asume la globalización como un proceso de mundialización de la economía y expansión planetaria del capital transnacional, que implica una nueva división internacional del trabajo. Lo económico ha emergido, sobre todo desde la década de los noventa, como el factor que debe entrar a modelar y definir la globalización, por cuanto pretende universalizar la economía y la sociedad de mercado, esquemas que se liberalizan de las anteriores regulaciones políticas, sociales, culturales e institucionales y se convierten en el fundamento que las reorganiza de acuerdo a su lógica.

La globalización se realiza en parte a través de la actividad que despliegan determinados actores, los cuales le imprimen una determinada direccionalidad al proceso. Las corporaciones transnacionales, empresas cuyo origen, desarrollo y actual fortalecimiento se asocia con la lógica de

funcionamiento del capitalismo norteamericano han potenciado la globalización.

El surgimiento de las corporaciones de gran tamaño integradas verticalmente se dio a partir de la repetición por otras potencias desarrolladas de este sistema de libre empresa norteamericano. Libre de constricciones impuestas sobre el proceso de acumulación del capital a escala mundial por la exclusividad territorial de los Estados. Como señalan Toni Negri y Michel Hardt: “Las actividades de las corporaciones ya no están definidas por la imposición de comando abstracto y la organización del simple robo y el intercambio desigual. Por el contrario, estructuran directamente y articulan territorios y poblaciones. Tienden a hacer de los Estados-nación meros instrumentos para marcar los flujos de mercancías, dinero y poblaciones que ponen en movimiento. Las corporaciones transnacionales distribuyen directamente la fuerza de trabajo sobre los distintos mercados, colocan recursos funcionalmente y organizan jerárquicamente los diversos sectores de la producción mundial”⁶.

En la actualidad se ha conformado una nueva forma de gobierno global, sin Estado global, en el cual, un grupo de instituciones financieras, estrechamente vinculadas a los intereses de las grandes corporaciones, dominan el mundo. Su objetivo es el control de la vida social por los intereses privados. Para ello exaltan la libre movilización del capital, la libertad de comercio y el libre flujo de los factores de la producción; desaparecen las fronteras para la actividad económica y provocan la pérdida de poder y soberanía de las naciones periféricas; fortalecen la ideología consumista; transfieren las empresas del sector público al privado; transforman la salud y la educación; las cuales pasan a formar parte de los intereses económicos y son integrados a los circuitos de acumulación de

capital; impulsan la desregulación del mercado laboral con la consecuente flexibilización y precarización del empleo; desplazan la actividad productiva por la especulativa.

1.2.2 Globalización y salud. La globalización deteriora la calidad de vida y salud de grandes sectores de la población⁷. Este tipo de globalización ha hecho que los ricos sean más ricos y los pobres más pobres. De 1990 a esta época los pobres han aumentado en más de 100 millones, para un total que supera los 2.500 millones de habitantes en situación de pobreza, paradójicamente en un mundo que es más rico y produce mayor riqueza.

Este modelo de producción ha acentuado la concentración del poder y el capital y distribuye la riqueza social de manera injusta. Los 28 países más desarrollados del planeta, cuentan con el 15% de la población mundial, tienen el 10% de la carga mundial de enfermedad pero consumen el 90% de los gastos mundiales de salud.

En este contexto a partir de los noventa las organizaciones financieras internacionales, exploran nuevas áreas de acción, particularmente, la seguridad social, la salud y la educación. Harnecker plantea que la privatización de los fondos de pensiones de la seguridad social, ha pasado a constituir uno de los elementos más apetecidos para el capital financiero, convirtiéndose en un rubro de gran rentabilidad⁸.

Hasta los años 60 la producción de bienes y servicios para la atención médica no tenía gran significación dentro de la dinámica de acumulación de

⁶NEGRI, Toni y HARDT, Michael. Imperio. Bogotá: Ediciones Desde abajo, 2001. p. 74.

⁷ STIGLITZ, Joseph. El descontento con la globalización. En: GIRALDO, Fabio. Pánico en la globalización. Bogotá: Fundación para la Educación y la Cultura, 2002. p.57-88.

⁸ HARNECKER, M. Haciendo posible lo imposible: La izquierda en el umbral del siglo XX. México: Siglo XXI.

capital, la medicina se basaba mucho en la clínica y hacía uso de tecnologías de baja complejidad. Sin embargo, la revolución tecnológica y los grandes avances en informática, robótica, biotecnología, entre otros, transformaron radicalmente esta situación.

El mercado de la salud se ha convertido en uno de los más importantes a nivel mundial, con diversos actores claves que conforman lo que se denomina el complejo médico industrial, integrado por los productores de tecnologías e insumos para los servicios de salud; la industria farmacéutica; el sector asegurador y financiero y los productores directos en clínicas y hospitales privados. Los avances de la ciencia han producido una revolución en los métodos de prevención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades. Es el complejo médico – industrial quien convierte esos conocimientos y avances en tecnologías susceptibles de ser aplicados a la población y en muchas oportunidades a los trabajadores, por ejemplo, con pruebas que determinan la susceptibilidad de potenciales trabajadores a ciertos riesgos⁹.

Su alta densidad tecnológica y elevado costo, hace que en la práctica esos métodos no sean accesibles para las grandes mayorías de la población. Sin embargo, las grandes empresas obtienen enormes ganancias. La industria médico farmacéutica produce y gana billones de dolores cada año. Esta década ha sido la de las grandes fusiones de empresas, que incrementan sus ganancias pero producen desempleo. Aventis reportó un incremento de 38% en sus ganancias, pero despidió miles de trabajadores.

1.2.3 Globalización y salud de los trabajadores. “En el mundo globalizado existen múltiples procesos que afectan directamente la salud de los

⁹ SIVAGGIO, Teresa and MATTISON, Donald. Setting occupational health standards: Toxicokinetic differences Among and between men and women. En: Jom. Vol. 36, No.8 (Aug 1994) p. 849-853.

trabajadores, algunos de carácter general, que tienen que ver con el deterioro de la calidad de la vida y el predominio de un modelo tecnoproductivo que conduce a la concentración de la riqueza, incrementa los niveles de pobreza y genera desempleo. Otros de carácter más particular, que alteran el mundo del trabajo y de las relaciones laborales, como son la flexibilización y precarización del trabajo, la sobreexplotación de la mujer, la maquila y el trabajo infantil. Además, se incrementa la importancia de la exportación de riesgos”¹⁰.

Las famosas maquilas se encuentran dentro de las alternativas planteadas para los países latinoamericanos en la nueva división internacional del trabajo. Estas maquilas son sencillamente zonas francas en donde entre el 70 y el 90% de la mano de obra es femenina. En México, por ejemplo, emplean anualmente a un millón de mujeres en edad reproductiva. Estas empresas se instalan a bajos costos y disfrutan de beneficios especiales. Operan con normas de seguridad para la protección de los trabajadores y del ambiente menos estrictas que las de su país de origen¹¹.

El efecto de la globalización sobre los trabajadores no es homogéneo. Golpea particularmente a las empresas pequeñas, de reciente formación y escaso desarrollo tecnológico. Su efecto es mayor en los trabajadores más pobres y en aquellos que tienen más bajo nivel educativo, quienes tienen mayores dificultades para adaptarse a las nuevas tecnologías. Así mismo la flexibilización generaliza la práctica del “trabajo independiente”, con ingresos y contratación inestables, que les impide acceder a un seguro por riesgos profesionales¹².

¹⁰ FEO, Oscar. Globalización y salud de los trabajadores. En: Revista de la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Vol. 6, No. 1 (2003; p.139).

¹¹ MENKES, David. Exportación de riesgos a los países en desarrollo. En: Foro Mundial de la Salud. Vol. 19 (1998); p.423 – 426.

¹² BRICEÑO, Ricardo. Impacto de la globalización sobre la salud de los trabajadores colombianos. En: Nómadas. No. 12 (2000; p.142-151)

El trabajo temporario altera el equilibrio psicosomático, produce sufrimiento derivado de la confrontación repetida con lo nuevo, lo desconocido, sin esperanza de integración a un equipo, de disponer de tiempo suficiente para familiarizarse con las herramientas, los locales, la gente, conocer la historia, “los secretos”, darle sentido a la tarea prescrita en una obra común.

La amenaza del desempleo obliga a quien lo tiene a mantenerse en el trabajo, resistir. Para resistir deben superar los problemas engendrados por las mismas condiciones de este trabajo cuando es penoso, arriesgado, cuando los horarios impuestos no respetan los ritmos biológicos. Deben también para resistir luchar contra los modos operatorios estandarizados que no toman en cuenta qué le conviene a cada quien, deben compensar en lo posible los efectos del envejecimiento o de la enfermedad contra el desempeño.

Después de analizar la globalización, sus efectos en la salud del trabajador surge la pregunta qué hacer, cómo afrontarla desde el campo educativo del COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional). Entonces, para contestarla, es preciso aplicar una idea similar a la desarrollada por Aldo Ferrer cuando escribe: “Nunca han sido más importantes que en la actualidad las especificidades nacionales y la calidad de las respuestas de cada país a los desafíos y oportunidades de la globalización. La experiencia histórica y la contemporánea son concluyentes: sólo tienen éxito los países capaces de poner en ejecución una concepción propia y endógena del desarrollo y, sobre esta base, integrarse al sistema mundial”¹³.

¹³ FERRER, Aldo. De Cristóbal Colón a Internet: América Latina y la globalización. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1999. p. 23.

La integración al sistema mundial con una concepción propia y endógena del desarrollo no es obstáculo para que la labor educativa del Comité Paritario de Salud Ocupacional se rija por los principios de la salud ocupacional: prevención primaria en el origen del riesgo; promoción y refuerzo de la salud a todos los niveles; uso de la tecnología segura y apropiada en los diferentes puestos de trabajo; responsabilidad compartida entre el Estado, los trabajadores y los empleadores; concientización del trabajador hacia la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud; trabajo en equipo; optimización de las condiciones de trabajo.

La salud ocupacional en este nuevo siglo ha de adaptarse, entre otros, a los cambios derivados de los procesos de globalización de los mercados, del trabajo y de las economías, al incremento de las corporaciones difusas, de las empresas virtuales; a los nuevos modelos de gestión; a la automatización; al dominio de los medios de comunicación, a la biotecnología, a la utilización de nuevas sustancias químicas y al uso de diferentes tipos de energía; al envejecimiento prematuro de la población. Ha de considerarse también los cambios producidos en los esquemas de desarrollo del trabajo y de la contratación laboral.

Todos estos cambios generan incertidumbre sobre sus efectos a largo plazo, sobre su incidencia en el ambiente laboral, en el desarrollo de la enfermedad profesional. Exigen que los equipos de salud ocupacional empiecen a vigilar las condiciones de trabajo y de salud de estos grupos laborales, sin descuidar el control de los factores de riesgo ya conocidos.

1.2.4 Salud ocupacional. La salud como ausencia de enfermedad, se convierte en un estado ideal que no existe. En tanto que asumir la salud como una construcción intencional para conseguir un estado de normalidad en el que las enfermedades están estabilizadas y los sufrimientos se

compensan por medio de múltiples estrategias defensivas: higiénicas, comportamentales, médicas, psíquicas, sociales, individuales y colectivas, de esta forma la salud estará más acorde a las dimensiones del hombre y la mujer comunes.

Basar la construcción de la salud en las defensas requiere considerar qué son esas defensas. Existen dos categorías: las que pueden sobrepasar la mediación, esencialmente las defensas biológicas, y las que necesitan una mediación, las defensas psíquicas y comportamentales. Las defensas en que está basada la búsqueda de la normalidad son intencionales. Aún cuando no son conscientes, las defensas que deben adquirirse por mediación implican que el sujeto se comprometa en la relación de mediación. El rechazo de la mediación conlleva a enfermedades, por ejemplo, el rechazo de los aprendizajes higiénicos produce infecciones.

La salud está fundamentalmente vinculada a la calidad del compromiso del sujeto en la relación con el otro que mediatiza y enseña o acompaña. En otras palabras la salud es intersubjetiva, no hay salud individual.

La salud ocupacional asume la salud del trabajador como un fenómeno de génesis colectiva y expresión individual; estudia la globalidad de la relación salud – trabajo – ambiente con una visión interdisciplinaria. El logro de unas mejores condiciones de trabajo que conlleven a la génesis del trabajo saludable requiere de la convergencia de múltiples ciencias y disciplinas que estudien y den solución a los problemas de salud de los trabajadores. Dentro de ellas se encuentra la salud ocupacional, “campo del conocimiento cuya misión central es el incremento de la productividad social como una función del cuidado y promoción de la salud de los trabajadores”¹⁴.

¹⁴ CONDE, J.V. Saludo. En: Memorias del VI Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional. Sociedad Colombiana Medicina del Trabajo. Cartagena, 1999.

El abordaje de la relación salud – trabajo – ambiente debe incorporar aspectos como la sociología del trabajo, la epidemiología ocupacional, la planeación y administración de las medidas de promoción de la salud y prevención, la educación sobre la salud y el trabajo, conocimientos clínicos y de higiene y seguridad ocupacional.

El disfrute de la salud ocupacional deviene de implementar las medidas y los instrumentos que la garanticen. Este logro exige, que tanto el trabajador como quien desempeñe el papel de agente educativo, de agente mediador, asuman la prevención como base de dicha construcción.

La prevención: base de la salud ocupacional. La prevención apunta a una modificación de las conductas humanas. Cuando se quiere proponer una nueva conducta, considerada legítimamente como justa, hay que saber que al mismo tiempo se deberá combatir una actitud preexistente a la intervención. Para que un trabajador adopte un nuevo comportamiento, es necesario también que acepte renunciar al que ha adoptado hasta ese momento.

Para acercarse a la crítica del trabajador sobre su propio comportamiento es preciso comprender el sentido del comportamiento que se quiere cuestionar. Sin respuesta a esta pregunta, toda acción implica recurrir a la fuerza, incluso a la violencia, cuya eficacia, a fin de cuentas, es a su vez fuerte de decepción y éticamente de un uso cuestionable.

Antes de actuar para transformar las prácticas profesionales de los trabajadores habría que comprender la naturaleza y el sentido de los gestos que se quieren combatir. Los gestos de manipulación son una técnica. Una “técnica del cuerpo”, que no tiene nada natural. Se aprende, y como muchas

otras técnicas del cuerpo se aprenden desde la infancia y están estrechamente vinculadas con la cultura. Esto es lo que los antropólogos enseñan, que la técnica no se refiere únicamente al uso de instrumentos, de herramientas y de máquinas, sino también al uso del propio cuerpo, que es por esto, a la vez constitutivo de la persona e instrumento de su acción sobre el mundo¹⁵.

Abogando por un cambio de gestos en el trabajo, se modifica profundamente una modalidad de inscripción del sujeto en la sociedad, y más allá, se afecta hasta la persona y su identidad. Cuando se trata de gestos técnicos se afecta el núcleo central de lo que hace que cada uno de nosotros se reconozca y sea reconocido por los otros como miembro de una comunidad de pertenencia cultural, social o profesional.

Al esforzarse por intervenir en un cambio de técnica, siempre se desestabiliza de hecho una mediación fundamental de la identidad, con los riesgos para la salud mental del sujeto. De tal manera que la prevención, que apunta sin embargo a una mejor gestión de la salud del cuerpo, no puede evitar desestabilizar al mismo tiempo, las bases de la salud mental, por lo menos en una primera etapa. Contradicción cargada de consecuencias para una estrategia racional de prevención.

Hacer una campaña de prevención es proponer una modificación de las reglas de trabajo y de la técnica. Pero entonces, el sujeto, individualmente, comprende el interés de una nueva técnica, corre el riesgo de alejarse de las reglas del trabajo colectivo y de la comunidad, y por lo tanto, perder los medios de hacerse reconocer por los otros. Se coloca en una situación psicológica difícil. En efecto, los gestos no son únicamente actos de

¹⁵ DEJOURS, C.; DESSORS, D. y MOLINIER, P. Para comprender la resistencia al cambio. *En*: Organización del trabajo y salud. Buenos Aires: Lumen, 1998. p.193-212.

eficacia. Son también actos de expresión de la postura psíquica y social del sujeto, de los actos de expresión dirigidos a otros.

Se comprende así que, cuando en materia de prevención se esfuerza por obtener un cambio de modo operatorio, se corre el riesgo de afectar toda una serie de mecanismos sutiles, a los que los sujetos se sienten apegados porque también constituyen un lenguaje. Y que, derogando estas técnicas del cuerpo corren el riesgo de no ser reconocidos por los otros como uno de los suyos, y además al derogar se contribuye, a largo plazo, a romper lo que hace la cohesión del colectivo de trabajo, tan frágil y tan costosamente adquirida.

Una acción de prevención tendrá más éxito si puede ser relevada y reajustada por los propios actores, para jugar racionalmente la dialéctica entre tradición y cambio. De hecho, el cambio social común no es el resultado de prescripciones externas. Los actores mismos lo producen, haciendo evolucionar las tradiciones gracias a una intensa actividad deontológica gradual, es decir, productora de nuevas normas y valores. Cuando un nuevo modo operatorio se desprende de los usos y costumbres del trabajo, puede, bajo ciertas condiciones someterse a discusión pública entre los trabajadores involucrados.

La discusión abierta funciona aquí como una deliberación que desempeña un papel esencial en las decisiones referidas a la marcha y a la evolución de la organización del trabajo. Es entonces una acción concertada y deliberada, conducida por los propios trabajadores; se abandona la prescripción "sabia" decretada externamente. Igual que con las consignas de prevención la ejecución supone siempre un trabajo de reajuste y reconcepción que dirige la actividad de trabajo real.

Lo importante de una acción de prevención, es sobretodo la dinámica de transformación, más que el resultado comportamental aislado de su contexto en un momento determinado. Una prevención racional lleva a resultados diferentes de los previstos en un principio. Y la desviación observada no siempre es, signo de desobediencia, o incomprensión, sino por el contrario, signo de reelaboración que puede ser de buena ley.

Una acción de prevención llevada a cabo racionalmente, implica, que se le de un lugar privilegiado a la palabra y a la discusión de los propios trabajadores, quienes sólo asumirán el proyecto de prevención si lo propuesto cobra sentido en relación con su práctica actual. Para ser eficaz esta palabra debe ser una palabra colectiva a través de la cual los trabajadores reflexionen sobre las razones y motivos para actuar y el sentido de sus conductas habituales en el trabajo.

La palabra sólo adquiere poder en función de la escucha del destinatario. Las condiciones de intercomprensión adecuadas se realizan cuando entre el hablante y el que escucha existe una relación equitativa¹⁶. Escuchar la palabra de los trabajadores implica, en primer lugar, para quien dirige una acción de prevención suspender su juicio y sus conocimientos sobre el trabajo, para tratar de penetrar lo más lejos posible en el mundo vivido del trabajador. En segundo lugar, admitir que se ignora lo que va a salir de la discusión, es decir, renunciar a la posición de experto. En tercer lugar, escuchar la palabra supone ser capaz de superar la angustia que puede provocar el descubrimiento de una realidad que cuestione los conocimientos en medicina del trabajo, ergonomía, seguridad, prevención y también en ciencias del comportamiento. Escuchar supone también, asumir las

¹⁶ CAMPS, Victoria. Comunicación, democracia y conflicto. En: _____. Ética comunicativa y democracia. Barcelona: Crítica, 1991, p.247 – 251.

consecuencias de lo que se escuchó y comprendió, es decir, ser testigo cada vez que las situaciones lo requieren.

La actitud comprensiva remite al objetivo consistente en comprender cómo entienden los trabajadores su situación social y subjetiva frente a los diferentes riesgos, frente a la prevención de la salud en el lugar de trabajo, cómo la interpretan y cómo a partir de esta interpretación y de este sentido, pueden orientar razonablemente sus opciones frente a las propuestas formuladas por el Comité Paritario de Salud Ocupacional en materia de prevención.

Educación en salud ocupacional, para prevenir el riesgo de accidentes, evitar la enfermedad, garantizar un ambiente sano y mejorar la calidad de vida exige, entonces, considerar el medio laboral en forma integral y dinámica. Desarrollar una tarea educativa deberá estar acorde con los principios educativos propugnados por la UNESCO los cuales se profundizarán en el próximo capítulo.

2. PRINCIPIOS EDUCATIVOS

2.1 PILARES DE LA EDUCACIÓN

La educación debe ser para el ser humano, en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que vive toda la vida en los planos cognitivo y práctico. Para ello todo sistema educativo dará atención a los llamados pilares básicos del conocimiento, aprender a conocer, aprender a ser, aprender a hacer, aprender a vivir juntos.

2.1.1 Aprender a conocer. La educación estructurada en base al aprender a conocer es un medio que permite adquirir los instrumentos de la comprensión del mundo que rodea a cada persona y como fin se justifica por el placer de comprender, de conocer y de descubrir. La comprensión del propio entorno mediante el incremento del saber despierta la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico, permite descifrar la realidad y adquirir autonomía de juicio.

Pretender conocerlo todo resulta cada vez más utópico. En nuestros días la enseñanza debe favorecer la formación de una mente con una amplia cultura general y con la posibilidad de estudiar a fondo un pequeño número de materias. La formación cultural conlleva a una apertura a otros campos del saber, a otros lenguajes, a otros conocimientos, y contribuye a la cooperación entre diversas disciplinas. El progreso de los conocimientos se produce a veces en el punto en que confluyen disciplinas diferentes.

Aprender para conocer supone aprender a aprender, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. Aprender a conocer desarrollando la memoria y cultivando la capacidad de almacenamiento que se tiene, seleccionando y asociando los datos a grabar. El proceso de descubrimiento requiere que la

atención permanezca y profundice la información captada. Este aprendizaje de la atención adopta diferentes formas y aprovecha múltiples ocasiones de la vida.

Se requiere, para aprender a conocer, una reforma paradigmática del pensamiento, de modo que los conocimientos se organicen considerando el contexto, lo global, lo multidimensional, lo complejo y la relación del todo con las partes. El ejercicio del pensamiento entrafia también la articulación entre lo concreto y lo abstracto y la combinación de los métodos inductivos y deductivos.

Aprender a conocer, a adquirir conocimiento es hacerse consciente de la experiencia como tal; “es aprender a ver”, a experimentar el mundo que, de otra manera, resultaría desconocido. El proceso de adquisición del conocimiento se entrelaza con la experiencia del trabajo, si éste deja de ser rutinario.

Al abordar la construcción de conocimiento el Comité Paritario deberá considerar como la especialización en las diversas áreas quebranta los contextos, las globalidades, las complejidades. El debilitamiento de la percepción global conduce al debilitamiento de la responsabilidad (cada uno tiende a responsabilizarse solamente de su tarea especializada) y al debilitamiento de la solidaridad (ya nadie siente vínculos con sus conciudadanos).

Valorar el riesgo en las diferentes actividades significa confrontar una posición reduccionista, que restringe lo complejo a lo simple, al considerar que todo se producirá de una manera determinada, sin novedad. El Comité promoverá una educación que prepare la mente para poder afrontar lo inesperado, como podría ser un accidente de trabajo.

Las realidades globales, complejas, se han quebrantado; lo humano se ha dislocado, se promoverá una educación que considere al ser humano con sus características individuales, de especie, sociales, culturales e históricas, todas ellas entrelazadas e inseparables. Al considerar el efecto sobre la salud de las diferentes condiciones de trabajo, como son las de seguridad, ambientales, físicas, contaminantes químicos y biológicos, carga de trabajo, organización del trabajo, psicosociales, y sus interrelaciones, se busca que el trabajador se aproxime a una visión global de la realidad.

La educación abre la mente para acoger lo nuevo. El Comité, al participar en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores se inscribe en la contracorriente cualitativa, considerada hoy, uno de los embriones de la ciudadanía terrestre. Igualmente se involucra en el desarrollo de esta ciudadanía promoviendo una conciencia ecológica como hijos de la tierra a través del control de los desechos, emanaciones y exhalaciones producidas por el funcionamiento de la clínica¹⁷

2.1.2 Aprender a ser. Un principio fundamental de la educación es que debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, autonomía y juicio.

El aprender a ser, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de sí mismo y se abre después a las relaciones con los demás. Permite que fortalezca mejor la propia personalidad, con tal fin, no se menosprecia en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo.

¹⁷ MORIN, Edgar. Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 2001. p.74-76.

El aprender a ser tiene por objeto el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos; como individuo, como miembro de una familia y de una colectividad, como ciudadano, como productor, inventor de técnicas y creador de sueños.

El aprender a ser del hombre habrá de ahondarse desde su ser complejo abandonando la visión unilateral que lo define por la racionalidad, por la técnica, por las actividades utilitarias, por las necesidades obligatorias; para abordarlo también por la afectividad, por el mito, por el delirio, por el juego, por lo imaginario, por la poesía, por el fervor, por la participación, por el amor, por el éxtasis. Porque en el aprender a ser humano, el desarrollo del conocimiento racional – empírico – técnico no ha anulado nunca el conocimiento simbólico, mítico, mágico o poético.

Este despliegue completo del hombre requiere que se le ofrezcan todas las oportunidades posibles de descubrimiento y experimentación – estética, artística, deportiva, científica, cultural y social. Requiere que se le conceda un lugar especial a la imaginación y a la creatividad para responder a un mundo en permanente cambio.

Se busca formar personas que no sólo sean admirables como pensadoras o creadoras, sino también como seres humanos que además de saber analizar también sepan y quieran hacer lo correcto. Porque se puede ser inteligente y carecer de virtudes morales, se puede ser creativos y carecer de ética, se puede ser sensible a las emociones sin poner esta sensibilidad al servicio de los demás.

El ser del hombre se concibe hoy como un permanente “hacerse”, en el diario vivir se moldea su esencia, su humanidad. A través de la educación se construyen los valores que son el horizonte del ser y del quehacer futuro del hombre. El valor surge de la capacidad humana de interpretar el mundo, de transformarlo en función de un proyecto de vida, no sólo individual sino también social. Lo valioso no lo es sólo para el individuo sino también para los otros que comparten su actividad en el mundo, su historia, su temporalidad.

Lograr su esencia, lograr ser seres humanos, requiere que se intenten realizar los valores éticos y morales que sirvan para orientar el actuar, evaluar las propias acciones y las de los demás, y buscar la convivencia civilizada y digna. La educación debe dotar a cada cual de fuerzas y puntos de referencia intelectuales permanentes que le permitan comprender el mundo que lo rodea y comportarse como un elemento responsable y justo.

Los valores éticos y morales orientan para forjar un buen carácter, que permite enfrentar la vida con altura humana. Los valores específicamente morales como la libertad, la justicia, la solidaridad, la honestidad, la tolerancia, la bondad, la disposición al diálogo, el respeto a la humanidad de las demás personas y de la suya propia, tienen características que les imprimen sentido personal; el hombre se siente responsable ante ellos; generan culpabilidad o satisfacción; son indispensables, trascendentales y universales¹⁸.

La vida moral no sólo se ocupa de los valores específicamente morales sino también de la disponibilidad de las personas para realizar distintos valores; como los valores de utilidad, vitales, estéticos, intelectuales, y

religiosos. La dificultad fundamental actual consiste en integrar los distintos valores para que resulte una existencia verdaderamente humana.

En el crecimiento moral de la persona, la evolución en el modo de razonar y de juzgar acerca de las cuestiones morales es básica. Kohlberg establece en el desarrollo moral tres niveles desde la infancia a la vida adulta. En el nivel supremo de madurez: el posconvencional, la medida de lo justo la dan los principios morales universales.

En este desarrollo de la conciencia moral, además de la justicia, es preciso contar con otros componentes como son la compasión y la responsabilidad. La madurez moral requiere lograr ser compasivo y capaz de responsabilizarse de aquellos que nos están encomendados.

Como seres humanos somos responsables tanto de lo que hacemos como de lo que dejamos de hacer, y esto independientemente de si hay alguien – ahora o en el futuro – que nos pudiera hacer responsables. Somos responsables ante nosotros mismos y ante la comunidad.

La indiferencia frente a las demás personas y la convicción de que no somos responsables de ellas son muestras claras de falta de madurez. No hay verdadera justicia sin solidaridad con los débiles, ni auténtica solidaridad sin una base de justicia. “La solidaridad invoca a la conciencia de cada uno y no florece mágicamente, sino que es el resultado del esfuerzo de todos, sobretodo de una educación ciudadana enfocada hacia la toma de conciencia de que todos tenemos algo que dar, algo para compartir, alguien a quien apoyar”¹⁹.

¹⁸ CORTINA, Adela. El Mundo de los Valores. Bogotá: Códice, 2000, p. 45-48.

El siglo XXI exigirá una mayor autonomía y capacidad de juicio, junto con el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo. Promover la autonomía al interior de los trabajadores para que de esta forma sean libres, decidiendo sus propias leyes, no significa que hagan lo que se les viene en gana. Ser autónomo exige saber detectar qué humaniza y qué no, y aprender a incorporarlo a la vida cotidiana.

La libertad como participación en la vida social no es un valor en alza entre los trabajadores, participar en las decisiones y en las actividades de Salud Ocupacional les permite ser libres en este sentido de libertad. El Comité impulsará este tipo de libertad individual, de independencia, de poder realizar determinadas acciones sin que los demás tengan derecho a obstaculizarle. Sin embargo, no se puede entender por libertad exclusivamente este tipo de independencia porque daría lugar a un individualismo egoísta, de individuos cerrados por sus propios intereses. Un individuo sólo puede reclamar determinados derechos cuando está dispuesto a exigirlos para cualquier otra persona con igual fuerza. Si no hay ayuda mutua resulta imposible que todos podamos gozar la libertad. Universalizar las libertades de todos exige solidaridad.

2.1.3 Aprender a hacer. El aprender a hacer está estrechamente vinculado con la formación para el trabajo, que es una dimensión de todo proceso educativo. Se educa para el trabajo productivo, pero también se prepara para la ciencia y tecnología, pues ambas son formas de trabajo.

La formación para el trabajo incluye una gama amplísima de saberes y habilidades. Dentro de estas diversas competencias, al sistema educativo

¹⁹ PRADA MÁRQUEZ, Blanca Inés. Educación Ética y Destino Humano. En: Revista Docencia Universitaria. Vol. 2, No. 1: (Nov 2000); P. 39-51 ISSN 0 123 - 7969

en principio le compete lo más abstracto y lo más general , mientras a las empresas individuales, también en principio, les compete la formación más completa y más específica. La velocidad del cambio técnico es tal que los contenidos de las ocupaciones se modifican continuamente, de modo que un saber concreto y particular ya no es suficiente para desempeñar el empleo que hasta ayer parecía rutinario.

Los empleadores ya no exigen una calificación determinada, sino un conjunto de competencias específicas a cada persona que combina la calificación propiamente dicha, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa, de asumir riesgos, de comunicarse, de afrontar y solucionar conflictos.

El desarrollo de las actividades de servicios obliga a cultivar cualidades humanas que las formaciones tradicionales no siempre inculcan y que corresponden a la capacidad de establecer relaciones estables y eficaces entre las personas.

Las sociedades para seguir siendo competitivas en un mundo que cambia con rapidez tendrán que ofrecer una educación que responda con agilidad a, por lo menos, seis conjuntos de tendencias. Una educación que responda a los descubrimientos tecnológicos y científicos; a los cambios políticos; a las fuerzas económicas; a los cambios sociales, culturales y personales en la era moderna; a la cambiante cartografía del conocimiento; al posmodernismo, y al multiculturalismo.

2.1.4 Aprender a vivir juntos. Uno de los aprendizajes principales de la educación contemporánea tiene que ver con el aprendizaje de la convivencia con los demás fomentando el conocimiento de los otros, de sus

culturas y de su espiritualidad. El fomento del conocimiento de los demás permite solucionar conflictos en forma pacífica.

La actividad económica competitiva actual a nivel nacional e internacional, privilegia el espíritu de competencia y el éxito individual; en ocasiones, la educación contribuye a mantener esta atmósfera competitiva, cuando interpreta de manera errónea la emulación. Para disminuir dicho riesgo se busca establecer una relación en un contexto de igualdad, y se formulan objetivos y proyectos comunes.

La educación tiene dos orientaciones complementarias, en primer lugar, el descubrimiento gradual del otro, y en segundo, la participación en proyectos comunes durante toda la vida²⁰. El descubrimiento del otro pasa forzosamente por el descubrimiento de uno mismo. La educación debe hacerle descubrir quién es, sólo entonces podrá realmente ponerse en el lugar de los demás y comprender sus reacciones. La enseñanza no debe oponerse al reconocimiento del otro, como sucede cuando los profesores, a fuerza de dogmatismo, destruyen la curiosidad, el espíritu crítico y el acercamiento. El enfrentamiento mediante el diálogo y el intercambio de argumentos, será uno de los instrumentos necesarios para la educación del siglo XXI.

El reconocimiento del otro, la aceptación de ideas, convicciones y elecciones contrarias a las propias supone una convicción ética de ser tolerantes. Ser tolerantes implica respetar las ideas antagónicas, considerar que en ellas hay una verdad; valorar la influencia de los mitos, las ideologías en las actuaciones de los individuos. Sin embargo, la tolerancia no vale para los insultos, las agresiones o los actos homicidas.

²⁰ DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro. Madrid: UNESCO – Santillana, 1996. p. 104-105.

La educación debe dar la capacidad a cada persona de participar en proyectos comunes, activamente y durante toda la vida. Cada miembro de la colectividad debe asumir su responsabilidad para con los demás de forma cotidiana, en su actividad profesional, cultural, asociativa y de consumidor; por consiguiente, hay que preparar a cada persona para esa participación enseñándole sus derechos y sus deberes pero también sus competencias sociales y fomentando el trabajo en equipo.

El respeto de los derechos del individuo, va a la par del sentido de la responsabilidad e incita a hombres y mujeres a aprender a vivir juntos. La cohesión social y la solidaridad son aspiraciones y finalidades indisolublemente relacionadas con la dignidad de la persona humana.

El trabajo mancomunado de las diferentes asociaciones y organizaciones educativas de la institución, como el Comité Paritario de Salud Ocupacional, en proyectos motivadores que permitan escapar de la rutina, disminuyen y a veces hasta desaparecen las diferencias entre los individuos. Esta participación en proyectos cooperativos engendra el aprendizaje de un método de resolución de conflictos que enriquece la relación entre los diversos sectores de la clínica.

2.2 EDUCACIÓN DURANTE TODA LA VIDA

El mundo cambia constantemente y cada vez más rápido. Este cambio exige una actualización permanente del saber, nadie puede esperar que los conocimientos adquiridos en la juventud le basten para toda la vida. La educación durante toda la vida responde al reto de un mundo que cambia rápidamente.

Para adaptarse a las necesidades de las sociedades modernas el período de aprendizaje cubre toda la vida y cada tipo de conocimiento se enriquece con el ya adquirido. “La educación a lo largo de la vida abarca, desde la infancia hasta el final de la vida , todos los medios que permiten a una persona adquirir un conocimiento dinámico del mundo, de los demás y de sí misma, combinando con flexibilidad los cuatro aprendizajes fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser”²¹.

La educación a lo largo de la vida debe corresponder a una estructuración continua de la persona humana, de sus conocimientos y sus aptitudes, pero también de su facultad de juicio y acción. Debe permitirle las adaptaciones necesarias relacionadas con los cambios de la vida profesional, tomar conciencia de sí misma y de su medio ambiente e invitarla a desempeñar su función social en el trabajo y en la sociedad.

La educación a lo largo de la vida debe permitir a cada individuo ser capaz de dirigir su destino en un mundo cambiante, donde la mundialización modifica las relaciones de mujeres y hombres, transforma el empleo reflejándose en una reorganización de las fases de la vida. Esta educación ha de brindar los medios para alcanzar un mejor equilibrio entre el trabajo, el aprendizaje y el ejercicio de una ciudadanía activa. Puede representar una nueva oportunidad para los que, por múltiples razones, no han podido seguir una escolaridad completa.

La vida de los adultos cambia con rapidez y la esperanza de vida aumenta cada vez más, el aprendizaje de por vida se esta convirtiendo en una necesidad real. Pero el aprendizaje de por vida por muy necesario que pueda parecer no será fácil de implantar. Para muchos la perspectiva de

²¹ Ibid, p. 21.

una vida de constante estudio, aprendizaje y práctica, dedicada a perfeccionar las propias aptitudes y capacidades mentales no resulta muy atractiva. Se requiere enseñar a niños, a jóvenes, y adultos a disfrutar aprendiendo, a desarrollar intereses variados y a desear nutrir la mente durante toda la vida.

A medida que se generaliza el deseo de aprender, garantía de una mayor plenitud para todos, también se considera el principio de igualdad de oportunidades como criterio esencial para establecer progresivamente las diversas etapas de la educación a lo largo de la vida. En virtud de un imperativo democrático sería justo que este principio se plasmara en modalidades de educación flexibles.

“Una educación para todos los seres humanos es una educación que exige mucho de todos nosotros: tanto de los enseñantes como de los estudiantes, tanto de las sociedades como de las personas (si se me permite), tanto de los lectores como de los escritores. Además, una educación para todo ser humano no podrá tener éxito sino disponemos de métodos para determinar qué ha sido comprendido o interpretado de una manera insuficiente o deficiente. Preveo unos ciudadanos del mundo muy instruidos, disciplinados, capaces de pensar de una manera crítica y creativa, conocedores de una gama de culturas, capaces de participar activamente en discusiones sobre nuevos descubrimientos y opciones, dispuestos a arriesgarse por aquello en lo que cree”²².

La educación para todos se ubica en la construcción de un nuevo paradigma para la educación. Establece un marco para recuperar el valor y el sentido de aprender por el gusto y el placer de aprender. Así mismo reconoce que

²² GARDNER, Howard. La educación de la mente y el conocimiento de las disciplinas. Barcelona: Paidós, 2000, p.59.

todos – niños, jóvenes y adultos – tienen necesidades de aprendizaje que satisfacer, planteando la dimensión intergeneracional de los saberes y los aprendizajes, y abriendo nuevas vías de articulación entre educación formal, no formal e informal. La educación para todos permite vincular expresamente procesos educativos y procesos sociales (escuela y vida, escuela y hogar, educación y trabajo, currículo escolar y realidad local, teoría y práctica), planteando la posibilidad de nuevas articulaciones o de nuevas maneras de entender dichas articulaciones.

Inspirados en el concepto educación a lo largo de la vida surgen nuevos criterios en la planificación de las políticas educativas (relación entre formación inicial y continua, inversiones crecientes en educación no formal, coordinación entre educación formal y no formal, relación educación y trabajo por medio de cursillos en el lugar de trabajo, trabajo productivo en la escuela, servicio nacional, introducción de los educadores no enseñantes, autoformación con asistencia, etc.).

Los profesores desempeñan un papel importante en la educación a lo largo de la vida. Pero no son las únicas personas que pueden efectuar este papel. Gente en el sector productivo, científicos, artistas, médicos, pueden jugar un papel fundamental en la educación. Desafortunadamente, con frecuencia, estas personas no son consideradas parte del sistema educativo, aunque produzcan teorías que son muy interesantes y programas muy válidos.

“La universidad podría contribuir a este tipo de educación diversificando su oferta: - Como plataforma privilegiada de la educación durante toda la vida, al abrir sus puertas a los adultos que quieren reanudar los estudios, adaptar y enriquecer sus conocimientos, o satisfacer sus ansias de

aprender en todos los ámbitos de la vida cultural. Apoyando el trabajo educativo de diferentes organizaciones sociales.

El trabajo educativo del Comité Paritario de Salud Ocupacional debe contribuir a la formación integral de los trabajadores y hacer parte de su aprendizaje a lo largo de la vida. Esta formación permite al trabajador actualizarse en algunos campos científicos adquirir nuevas tecnologías, reflexionar y cambiar sus hábitos laborales no saludables, investigar y crear nuevas técnicas o procesos, ser solidario y responsable con la salud de sus semejantes, constituyendo así un proceso de continuo mejoramiento tanto individual como colectivo.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional como partícipe de la educación a lo largo de la vida buscará ser democrático vinculando a la mayoría de los trabajadores, beneficiándose tanto de su participación como de su aporte. Esta participación se hará a través de su conformación como organización que aprende, con desarrollos que se abordan en el próximo capítulo.

3. ORGANIZACIONES QUE APRENDEN

Las organizaciones han permitido al hombre superar sus limitaciones individuales para satisfacer sus necesidades y afrontar al medio en que vive. Están conformadas por personas, procesos materiales y de conocimiento; cumplen un objetivo específico, permiten liberar la interacción y creación social.

Las organizaciones deben acertar en lo que hacen, optimizar los recursos a su disposición para lograr sus objetivos y su supervivencia. Además de adaptarse de forma creativa a un entorno cambiante, deben ser capaces de responder, de poder dejar de ser lo que son para ser lo que sea necesario. En esta capacidad de aprender radica su ventaja competitiva.

La construcción de organizaciones con capacidad de aprendizaje, requiere de la aplicación de nuevas tecnologías como son el pensamiento sistémico, el dominio personal, los modelos mentales, el logro de una visión compartida, el aprendizaje en equipo²³.

3.1 PENSAMIENTO SISTÉMICO

Las organizaciones son sistemas ligados por tramas invisibles de actos interrelacionados que a menudo tardan años en exhibir sus efectos mutuos. Al concentrarse en partes aisladas de la organización quedan por resolver los problemas profundos. El pensamiento sistémico permite que las partes totales resulten más claras.

²³ SENGE, Peter M. La quinta disciplina. Barcelona: Granica, 1999, p.11-27.

La idea de la organización capaz de aprender es una revolución mental; exige abandonar los viejos paradigmas de liderazgo y de poder, para acercarse a un pensamiento capaz de manejarse en sistemas complejos.

El aprendizaje en las organizaciones, y en general, se ve afectado por el modo en que se ha enseñado a pensar e interactuar, se enseña a ser leal a una tarea, a un puesto, al extremo de confundirlo con la propia identidad; entonces las personas ven limitada su responsabilidad al puesto que ocupan, no se ven dentro de un “sistema” sobre el cual ejerzan alguna influencia, no sienten mayor responsabilidad por los resultados que se generan cuando interactúan las partes.

Este modelo asistémico de encarar el mundo no permite ver que los propios actos trascienden y cuando dichos actos tienen consecuencias perjudiciales se incurre en el error de pensar que estos nuevos problemas tienen un origen externo.

El aprendizaje generativo en una organización, requiere que el pensamiento de la gente no esté determinado por los hechos inmediatos. Las amenazas primordiales para la supervivencia tanto de organizaciones como de sociedades proviene de procesos lentos y graduales y no de hechos repentinos. La carrera armamentista, el deterioro ecológico, el deterioro en la calidad de productos son resultados de procesos lentos y graduales. Para aprender a ver procesos lentos y graduales se tiene que aminorar el ritmo frenético con que se actúa y prestar atención no sólo a lo evidente sino a lo sutil.

Las organizaciones afrontan un dilema de aprendizaje, sus decisiones más críticas conllevan consecuencias en todo el sistema y se extienden durante años o décadas. Estas decisiones tienen escaso margen para el

aprendizaje por experiencia directa, por ensayo y error, entonces se instituyen divisiones funcionales con el fin de intervenir con mayor facilidad. Pero estas divisiones se transforman en feudos, y el análisis de los problemas mas importantes y complejos se torna en un ejercicio inexistente.

3.2 DOMINIO PERSONAL

El dominio personal es la disciplina del crecimiento y el aprendizaje personal. Capacita a la gente para alcanzar coherentemente los resultados que más le importan, y los consiguen mediante un aprendizaje incesante. Aclara las cosas que de veras interesan; pone la vida al servicio de las mayores aspiraciones concentrándose en metas intrínsecas relevantes. Significa abordar la vida como una tarea creativa, y no solamente reactiva.

Las organizaciones jerárquicas tradicionales no están diseñadas para satisfacer las necesidades superiores de la gente, como autoestima y autorrealización y no la capacitan para llevar vidas enriquecedoras.

La gente con alto nivel de dominio personal expande continuamente su aptitud para crear los resultados que buscan en la vida. De su búsqueda de aprendizaje continuo surge el espíritu de la organización que aprende.

Las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran como aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización. Las organizaciones solo aprenden a través de individuos que aprenden. El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual.

El aprendizaje de una perspectiva sistémica, de la reflexión sobre supuestos tácitos, de expresar la propia visión y escuchar la de otros, de indagar en forma conjunta la visión sobre la realidad permite construir una organización que aprende y desarrolla el dominio personal de sus integrantes.

3.3 VISIÓN COMPARTIDA

Las organizaciones que han alcanzado cierta grandeza han compartido profundamente metas, valores y misiones. La práctica de la visión compartida supone aptitudes para configurar “visiones de futuro” compartidas que propicien un compromiso antes que mero acatamiento.

Una visión compartida es una fuerza en el corazón de la gente, una fuerza impresionante de poder. Es una aspiración común. Es una fuerza derivada de ese interés común. Las visiones compartidas conectan a la gente en una tarea importante. Permiten que la gente que se profesaba desconfianza comience a trabajar en conjunto.

La visión compartida brinda concentración y energías para el aprendizaje de la organización. Solo cuando la gente se afana en lograr algo que le concierne profundamente acontece el aprendizaje generativo.

El aprendizaje organizacional durante muchos años fue un ámbito complejo, difícil de acceder, para quienes buscan sólo la acción. Anteriormente se podía aspirar a que una organización fuese competitiva sobre la base de una división horizontal del trabajo y vertical de las decisiones, para sobrevivir hoy en día debe ser capaz de mantener el diálogo con su público y su diálogo interno.

Los equipos administrativos de una organización han de estar abiertos al aprendizaje, permitir la indagación colectiva de los problemas complejos en

busca de la comprensión de los mismos, revelar las diferencias de supuestos y experiencias de un modo enriquecedor para toda la organización; no fingir que todos respaldan la estrategia colectiva para mantener la apariencia de cohesión.

Una visión compartida, especialmente una visión intrínseca, eleva las aspiraciones de la gente, el trabajo se transforma en parte de un propósito mayor encarnado en los servicios de las organizaciones: mejorar la salud ocupacional de los trabajadores, curar las enfermedades, aliviar y consolar al enfermo.

Una visión compartida también brinda un timón para mantener el rumbo del proceso del aprendizaje cuando arrecian las presiones. Sin la búsqueda de una meta que la gente desee alcanzar las fuerzas que se oponen pueden ser abrumadoras.

3.4 MODELOS MENTALES

Los modelos mentales son supuestos hondamente arraigados, generalizaciones e imágenes que influyen sobre el modo de comprender el mundo y de actuar. A menudo no se tiene conciencia de ellos. “El traje nuevo del emperador “ es un cuento que trata sobre los modelos mentales que aprisionan a la gente. La imagen de la dignidad del monarca les impedía ver su desnudez.

Los modelos mentales limitan a modos familiares de pensar y de actuar, los nuevos conceptos no se llevan a la práctica porque chocan con profundas imágenes internas acerca del funcionamiento del mundo.

El problema de los modelos mentales surgen cuando no se tiene conciencia de ellos y no se examinan, permaneciendo intactos, se abre entonces una brecha entre la realidad y el modelo mental, conduciendo a los actos contraproducentes.

La disciplina de trabajar modelos mentales somete a un riguroso escrutinio las imágenes internas del mundo, entabla conversaciones abiertas que equilibran la indagación con la persuasión y se exponen los pensamientos a la influencia de otros.

La mayoría de los modelos mentales tienen defectos sistemáticos. Pasan por alto relaciones críticas de la retroalimentación, juzgan erróneamente las demoras temporales y se concentran en variables que no son puntos de apalancamiento. Dominan los hechos y desconocen los patrones de cambio de largo plazo y las estructuras subyacentes que generan estos patrones.

Si bien los modelos mentales pueden impedir el aprendizaje con el adiestramiento adecuado pueden acelerarlo. En una organización clarificar los supuestos, hallar contradicciones internas en esos supuestos, tomar decisiones críticas deducidas de la comprensión compartida de interrelaciones y patrones de cambio, elaborar nuevas estrategias basadas en conceptos nuevos, se obtiene una singular ventaja competitiva.

3.5 APRENDIZAJE EN EQUIPO

La unidad fundamental de aprendizaje en las organizaciones modernas no es el individuo, sino el equipo. Todas las decisiones importantes se toman en equipo. Los individuos aprenden todo el tiempo y sin embargo no hay aprendizaje organizacional. Pero si los equipos aprenden se transforman en un microcosmos para aprender a través de la organización.

El desempeño de un equipo depende tanto de la excelencia individual como del buen trabajo conjunto. Cuando un grupo de personas funcionan como una totalidad se dice que está “alineado”. El alineamiento es la condición necesaria para que la potencia del individuo infunda potencia al equipo. Hay un propósito común, una visión compartida que permite complementar esfuerzos. Los individuos no sacrifican sus intereses personales a la visión del equipo, sino que la visión compartida se transforma en una prolongación de sus visiones personales. Pero la visión compartida y el talento no son suficientes, como en un conjunto de música, lo que realmente importa es que los músicos sepan tocar juntos.

Aunque el aprendizaje en equipo supone aptitudes y conocimientos individuales, es una disciplina colectiva. Los equipos deben aprender a explotar el potencial de muchas mentes para pensar agudamente sobre problemas complejos. Los equipos requieren de una acción innovadora y coordinada de modo que cada miembro permanezca consciente de los demás miembros y actúe de manera que complemente los actos de los demás.

3.5.1 Diálogo y Discusión La disciplina del aprendizaje en equipo implica dominar las prácticas del diálogo y la discusión, las dos maneras de conversación de los equipos. La importancia de estas conversaciones es enfatizada por el físico Werner Heisenberg: “La ciencia está arraigada en conversaciones. La cooperación de diversas personas pueden culminar en resultados, científicos de suma importancia”²⁴. Con ello se ejemplifica el potencial del aprendizaje cooperativo: colectivamente, podemos ser más agudos e inteligentes de lo que somos en forma individual.

La palabra “diálogo” viene del griego diálogos. Dia significa “a través”, “logos” significa “palabra”, “sentido”, “un flujo libre de significado entre las personas”. El propósito de un diálogo consiste en trascender la comprensión de un solo individuo. Revelar la incoherencia del pensamiento mutuo, no se intenta ganar. La gente no está en oposición sino que se crea una nueva clase de mente basada en el significado común que es capaz de un desarrollo y cambio constante.

Tres condiciones básicas son necesarias para el diálogo 1). Todos los participantes deben “suspender” sus supuestos, tener conciencia de ellos y someterlos a examen. 2). Todos los participantes deben verse como colegas y amigos en una búsqueda común de mayor percepción y claridad. 3). Tiene que haber un “árbitro” que mantenga el contexto del diálogo, que ayude a la gente a formar parte del proceso y los resultados, que mantenga el diálogo en marcha.

En el aprendizaje en equipo, la discusión es la contrapartida necesaria del diálogo; en la discusión se presentan y defienden distintos puntos de vista, lo que brinda un útil análisis de toda la situación. En el diálogo se presentan varios puntos de vista con el propósito de descubrir un punto de vista nuevo.

Las discusiones productivas convergen en una conclusión o curso de acción, tanto el diálogo como la discusión pueden desembocar en nuevos cursos de acción; pero las acciones a menudo constituyen el foco de la discusión, mientras que las acciones nuevas surgen como un subproducto de un diálogo.

²⁴ Ibid, p.229.

La indagación y la reflexión son aptitudes que permiten el diálogo y evitan que las discusiones sean destructivas para volverlas productivas. El diálogo que se cimienta sobre la indagación y la reflexión resultará más sólido y menos vulnerable a detalles circunstanciales como las simpatías o antipatías personales.

El equipo no logrará capacidad para el aprendizaje a menos que refuerce aptitudes para ver la realidad en vez de oscurecerla. Sin reflexión e indagación, se desvía del curso cuando surgen las actitudes defensivas y entonces el aprendizaje dependerá de las circunstancias.

3.5.2 La práctica. El aprendizaje en equipo es una disciplina que supone un compromiso en la práctica. Los equipos aprenden a aprender en conjunto. Los equipos requieren ámbitos de práctica conjunta para desarrollar sus aptitudes colectivas de aprendizaje. En la actualidad la disciplina del aprendizaje en equipo está logrando grandes innovaciones desarrollando dos campos de práctica. El primero concierne a la práctica del diálogo, las sesiones permiten que un equipo se reúna para practicar el diálogo y desarrollar las aptitudes que requiere. El segundo concierne a los “laboratorios de aprendizaje” y “los micromundos”, ámbitos informáticos donde el aprendizaje en equipo afronta la dinámica de realidades complejas.

3.6 EL COPASO COMO ORGANIZACIÓN QUE APRENDE

Las organizaciones modernas son hoy en día el motor y soporte indispensable de todo el funcionamiento social. Las organizaciones son las generadoras del cambio en todos los ámbitos de la vida y es a través de ellas que las personas contribuyen con su trabajo al funcionamiento de la sociedad y reciben una parte del ingreso colectivo.

La relación ciencia – educación y desarrollo se da en el mundo contemporáneo en las organizaciones porque es en las organizaciones donde ocurre la mayor parte del aprendizaje colectivo y en donde se produce y aplica la casi totalidad del conocimiento y la innovación.

Las organizaciones se han convertido en los núcleos dinámicos de la sociedad y en las directas responsables de la supervivencia y la calidad de vida de todos. Es a través de ellas que los seres humanos enfrentan exitosamente el cambio constante que ocurre en el entorno.

El mejoramiento progresivo de las condiciones de vida de todos los colombianos dependes de los diferentes tipos de organizaciones (de gobierno, educativas, de salud, de investigación, de desarrollo tecnológico, empresariales o de negocio).

El Comité Paritario de Salud Ocupacional como organización debe contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, impulsar su crecimiento personal, su educación permanente; debe participar del desarrollo de la empresa y del país, debe integrarse a la campaña nacional de transformación de las organizaciones en organizaciones que aprenden.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional podrá apropiarse de la estrategia propuesta por la Misión de los Sabios: “Necesitamos multiplicar el número de organizaciones que aprendan, que utilicen el pleno potencial de las capacidades y habilidades de sus miembros, que respeten su libertad, su individualidad y su unicidad. Organizaciones que entiendan que el ser humano responsable y productivo necesita dar sentido a su vida a través de su trabajo y de su afiliación a una comunidad y a un grupo cuyas metas y actuaciones están inspiradas por una misión trascendente y por unos valores y modelos mentales compartidos. Organizaciones guiadas por las

necesidades de quienes requieren sus productos o servicios, y cuidadosas del impacto que sus actuaciones tengan sobre el medio ambiente y la sociedad”²⁵.

El mundo actual es una realidad compleja, caracterizada por el cambio permanente y la tendencia creciente a la globalización. En estas circunstancias la capacidad del COPASO para generar niveles crecientes de bienestar a sus miembros descansa en la posibilidad de mejorar sus servicios mediante el conocimiento científico, tecnológico y el mejoramiento de la capacidad de gestión.

La construcción del COPASO como organización que aprende permitirá formar personas que modifiquen su modo de pensar, que aprendan a ver como pensadores sistémicos, que desarrollen su propio dominio personal y que aprendan a revelar y reestructurar modelos mentales en colaboración con otros. De esta forma se constituye en una herramienta para la evolución de la organización y para ejercer influencia sobre las tareas de sus miembros.

²⁵ Misión, ciencia, educación y desarrollo. Op. Cit. p.113.

4. CONCLUSIONES

La educación para todos y durante toda la vida se ubica en la construcción de un nuevo paradigma. Permite vincular expresamente procesos educativos y procesos sociales (educación y trabajo).

Hoy, más que en el pasado, la educación es preocupación de todos y no sólo de los educadores. Gente en el sector productivo, científicos, artistas, médicos, enfermeras, administradores pueden jugar un papel fundamental en la educación.

La educación del hombre tiene lugar en diferentes actividades de su vida, entre los que ha de considerarse su actividad laboral cotidiana. Esta educación debe rebasar el modelo puramente productivista, que considera al ser humano un insumo de producción a quien hay que cualificar; con el fin de poder garantizar una educación integral que le permita adquirir conocimientos, y acceder a recursos para el disfrute de una vida decorosa, saludables, y el ejercicio de una ciudadanía activa.

La mundialización de la economía y la expansión planetaria del capital transnacional que caracterizan la globalización implica una nueva división internacional del trabajo, con determinadas exigencias de capacidades, conocimientos, habilidades y valores de los trabajadores que han de ser provistos por el sector educativo y empresarial.

La globalización coloca a la educación ante un desafío para responder a las transferencias tecnológicas y científicas, a la movilidad geográfica y sectorial

de los trabajadores, a la automatización, y a las demandas cambiantes en la producción, al deterioro en la calidad de vida, y a la exportación de riesgos.

La integración con éxito al sistema mundial requiere poner en ejecución una concepción propia y endógena del desarrollo por los diferentes países y organizaciones. El Comité Paritario de Salud ocupacional al participar de esa integración en su labor educativa deberá regirse por los principios educativos liderados por la UNESCO, por los principios de las organizaciones que aprenden y por los principios base de la salud ocupacional.

La universidad podrá contribuir a la educación para todos y durante toda la vida diversificando su oferta y apoyando el trabajo educativo de diferentes organizaciones sociales como el COPASO.

BIBLIOGRAFÍA

AMURAS, Martha. Infancia y derechos o la fuerza transformadora. En: Globalización y derechos humanos en América Latina. Santafé de Bogotá: UNRISD – UINICEP – Santillana, 1999. p. 328-331.

BRICEÑO, Ricardo. Impacto de la globalización sobre la salud de los trabajadores colombianos. En: Nómadas. No. 12 (2000; p.142-151)

CAMPS, Victoria. Comunicación, democracia y conflicto. En: _____. Ética comunicativa y democracia. Barcelona: Crítica, 1991, p.247 – 251.

CONDE, J.V. Saludo. En: Memorias del VI Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional. Sociedad Colombiana Medicina del Trabajo. Cartagena, 1999.

CORTINA, Adela. El Mundo de los Valores. Bogotá: Códice, 2000, p. 45-48.

DEJOURS, C.; DESSORS, D. y MOLINIER, P. Para comprender la resistencia al cambio. En: Organización del trabajo y salud. Buenos Aires: Lumen, 1998. p.193-212.

DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro. Madrid: UNESCO – Santillana, 1996. p. 104-105.

FEO, Oscar. Globalización y salud de los trabajadores. En: Revista de la Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. Vol. 6, No. 1 (2003; p.139).

FERRER, Aldo. De Cristóbal Colón a Internet: América Latina y la globalización. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 1999. p. 23.

GARDNER, Howard. La educación de la mente y el conocimiento de las disciplinas. Barcelona: Paidós, 2000, p.59.

GELPI, E. Educación permanente. Problemas laborales y perspectivas educativas. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 1991. p.130-131.

HARNECKER, M. Haciendo posible lo imposible: La izquierda en el umbral del siglo XX. México: Siglo XXI.

MENKES, David. Exportación de riesgos a los países en desarrollo. En: Foro Mundial de la Salud. Vol. 19 (1998); p.423 – 426.

Misión Ciencia, Educación y Desarrollo. Por un país al alcance de los niños. En: Colombia al filo de la oportunidad. Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1996. p. 56.

MORIN, Edgar. Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 2001. p.74-76.

NEGRI, Toni y HARDT, Michael. Imperio. Bogotá: Ediciones Desde abajo, 2001. p. 74.

PRADA MÁRQUEZ, Blanca Inés. Educación Ética y Destino Humano. En: Revista Docencia Universitaria. Vol. 2, No. 1: (Nov 2000); P. 39-51 ISSN 0 123 - 7969

SENGE, Peter M. La quinta disciplina. Barcelona: Granica, 1999, p.11-27.

SIVAGGIO, Teresa and MATTISON, Donald. Setting occupational health standards: Toxicocinetic differences Among and between men and women. En: Jom. Vol. 36, No.8 (Aug 1994) p. 849-853.

STIGLITZ, Joseph. El descontento con la globalización. En: GIRALDO, Fabio. Pánico en la globalización. Bogotá: Fundación para la Educación y la Cultura, 2002. p.57-88.

TEDESCO, J.C. Funciones sociales de la educación. En: GARCÍA, Juan. Los retos de la educación ante el siglo XXI. Madrid: Editorial Popular, 1995. p.95-103.

TORRES SANTOME, J. Globalización e interdisciplinariedad: El curriculum integrado. Madrid: Morata, 1998. p.26.