
IV. ALGUNOS ASPECTOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y CAPACITACIÓN

PREVENCIÓN
Y
CAPACITACIÓN

LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y EL USO DE LA TÉCNICA EN EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO¹

INTRODUCCIÓN

Quisiera introducir mi presentación recordando que la técnica, según Ortega y Gasset, es la reforma de esa naturaleza que nos hace necesitados y menesterosos; reforma en sentido tal que las necesidades quedan, a ser posible, anuladas, porque su satisfacción ha dejado de constituir un problema. La técnica es, pues, un elemento de liberación.

La técnica, agregaba Ortega y Gasset, es lo contrario de la adaptación del sujeto al medio, puesto que es la adaptación del medio al sujeto. El hombre no se resigna a satisfacer solamente sus necesidades vitales. Si el medio no le proporciona lo que necesita, el hombre se ocupa de buscar su solución y de esta manera crea la técnica. Como persigue el bienestar, aplica sus conocimientos a nuevas formas de hacer las cosas y de esta forma hacer crecer la técnica.

Estas maravillosas palabras de Ortega nos presentan las potencialidades benéficas de la técnica, y si se quiere, de la ciencia y del progreso. Si bien sus expresiones son por demás adecuadas, lejos están de dar noticia de algunos de los efectos nefastos de ciertos usos de la técnica, usos que, en la materia que nos interesa, no tienen en cuenta, la posibilidad de que los trabajadores puedan encontrar enfermedad, mutilación o muerte a través de ella o por su ausencia en la práctica cuando ha desarrollado instrumentos.

De todas formas, y dado que ofreceré algunas cifras que dan una pauta de la magnitud del problema, quisiera introducir de esta forma la idea de que no hay trabajos insalubres, lo que sí suele haber son condiciones de trabajo insalubres y que la ciencia y la técnica disponen de herramientas para mejorarlas. Con eso estoy señalando que el trabajo en sí debiera ser fuente de salud, herramienta de libre creación y desarrollo para los hombres. Es decir que esperamos un trabajo

que respete las habilidades y deseos personales del trabajador, que aproveche sus capacidades despiertas y potenciales, que respete su historia familiar y social, que tenga conciencia de sus condiciones de vida y que lo ayude a crecer, para así respetarse y mejor servir a la sociedad. No siempre es de este modo y por el contrario, con motivo del trabajo, los trabajadores se conjugan con la tristeza, con el desánimo, perdiendo su salud y en ocasiones la vida.

Informaciones de la OIT muestran que en Latinoamérica y el Caribe se producen 30.000 muertos por accidentes de trabajo y 2.000.000 de accidentes por la misma causa cada año. Sin embargo estas cifras hacen referencia sólo a la población cubierta. Asumiendo la gran amplitud del sector informal de la economía, podemos inferir que el número de accidentes determinantes de incapacidad es de alrededor de 5.000.000 cada año para ésta región.

La incidencia de enfermedades y accidentes de trabajo es entre 6 y 10 veces más grande en los países en vía de desarrollo que en los países industrializados. En el período 1981-1985 la frecuencia de muertes por accidente de trabajo fue en el sector de la agricultura, caza y pesca, entre 4 y 28 veces más alta que en los países desarrollados, en la minería 18 veces mayor y en la construcción de 2 a 11 veces más elevada.

Otro indicador de la gravedad del problema está dado por el porcentaje de incapacidades permanentes. Así vemos que esto sucede en uno de cada 49 casos en El Salvador, uno de cada 63 en Panamá y uno de cada 39 en el caso de Brasil. Cada año, refiere un informe de OPS/OMS, los accidentes de trabajo en ocho países de América Latina y el Caribe, determinan la pérdida de alrededor de 14 millones de días de trabajo.

En términos de repercusión económica, los accidentes de trabajo implican en los países en vías de desarrollo más del 10% de su PBN.

Si se comparan estos datos con los avances de la ciencia y la técnica logrados en este siglo, podría pensarse que o bien las herramientas de conocimiento e intervención no se han desarrollado en el campo de la salud ocupacional o que los instrumentos científico técnicos marchan por un camino y la salud de los trabajadores por otro. Tal vez la realidad esté impregnada de ambas cosas.

Por ello, en la presentación que seguirá trataré de brindar argumentos para mostrar las características de las contradicciones entre los conocimientos científico técnicos y su aplicación en la práctica. Creo que un auditorio del nivel que enfrente merece que traiga una presentación no conformista y con vocación de provocar una reflexión conjunta, cuya necesidad entiendo quedó suficientemente ilustrada con las cifras que anteriormente tuve ocasión de brindarles.

Con este fin voy a trabajar, ilustrando con el producto de investigaciones y casos reales sobre los siguientes temas:

- el análisis y la evaluación del riesgo.
- La investigación de accidentes.
- Las investigaciones y el cáncer laboral.
- Los aportes de los trabajadores a la investigación.
- Ausentismo, alcoholismo y conocimiento científico.
- La salud mental en el trabajo y la información científica.

1. EL ANÁLISIS Y LA EVALUACIÓN DEL RIESGO

Voy a hacer referencia en primer término y será un argumento sobre el que retornaré varias veces, a algunas diferencias entre el conocimiento científico y la adopción de decisiones y aun a las dificultades que se presentan a la hora de efectuar algunas investigaciones en el campo de la salud ocupacional. Si bien son muchas las historias al respecto que podrían contarse, he seleccionado una para reclamar su atención. Esta historia ha sido relatada por el famoso cancerólogo Hueper.

Hueper nos cuenta que cuando vuelve a proponer -por segunda vez- una investigación epidemiológica en Colorado sobre los efectos de las radiaciones en el determinismo del cáncer de pulmón, los científicos del gobierno sostuvieron que el pulmón no respondía a la acción cancerígena de las sustancias radioactivas inhaladas y que por lo tanto no había necesidad de efectuar estudios epidemiológicos. Hueper afirma entonces que las presentaciones científicas hechas a fines de 1879 sobre el riesgo de cáncer pulmonar por exposición a radiaciones en las minas habían sido de alguna forma censuradas.

La controversia duró mucho tiempo, hasta 1971, en que una publicación de dos institutos de investigaciones gubernamentales estadounidenses da a conocer un pasaje del prefacio de Mc Mahon que dice: “la epidemia de cánceres de pulmón en curso entre los mineros de uranio americanos podría haber sido prevista sin dificultad, y de hecho ha sido así teniendo en cuenta la experiencia de otros lugares del mundo”.

Este primer caso muestra a ustedes las dificultades que se suelen plantear para investigar en materia de riesgos ocupacionales. Sin embargo, seguramente estaremos de acuerdo en que la determinación del riesgo es un imperativo moral, los trabajadores no tienen la posibilidad de escoger libremente los lugares y ambientes de trabajo. Esta desventaja impone por sí sola su necesidad. Pero veamos qué pasa al respecto adentrándonos en las diferencias entre lo que es el conocimiento científico técnico y lo que es la práctica. Lamentablemente la determinación precisa del riesgo es en la práctica bien distinta de la fijación

de riesgos admisibles. Veamos la diferencia: la evaluación de un riesgo necesita de todos los datos científicos pertinentes, la determinación de un umbral admisible no solamente utiliza la limitación de los conocimientos científicos, sino que se funda en otros parámetros, dentro de los cuales juegan un papel preponderante los factores económicos y políticos y donde habitualmente se ignora o simplemente no se requiere la opinión de aquellos que van a estar expuestos. En un estudio que he podido hacer en Centroamérica puede verse para avalar lo que acabo de sostener, y sólo a guisa de ejemplo, que en casi todos los países hay comisiones nacionales de plaguicidas que aconsejan qué plaguicidas registrar. En todas ellas están presentes los fabricantes y distribuidores de plaguicidas y en ninguna los trabajadores que luego se verán expuestos a estas sustancias.

Además de la evaluación del riesgo, hay dos cuestiones más relacionadas con esto que impregnan la literatura técnica contemporánea: la aceptabilidad del riesgo y el análisis costo beneficio.

El concepto de riesgo aceptable, bajo la excusa de que hasta vivir genera riesgo, se ha transformado en un axioma central de la seguridad. De esta forma se parte de la base que una acción es segura si los riesgos que entraña aparecen como tolerables. La primera parte de este pensamiento se dirige a tener una medida del riesgo, es decir la probabilidad y gravedad de un evento, de esta forma responde a los lineamientos del procedimiento científico, pero la segunda parte, que implica juzgar la tolerabilidad de ese riesgo nos muestra lo que es una decisión político normativa. También en este caso son pocas las oportunidades de los expuestos para manifestar qué cosas les parecen tolerables.

Estas consideraciones van perfilando una primera distinción entre conocimiento científico y acción normativa. Veamos ahora un asunto práctico en el que todos tienen experiencia.

2. LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

La investigación de los accidentes forma parte de las actividades más frecuentes entre los técnicos en salud ocupacional. El esquema de investigación más en boga reduce a tres los grandes causales de accidentes y a menudo cuando se estudian los resultados globales de estas investigaciones se encuentra que los actos inseguros son la primera causa inventariada. Así los accidentes en su gran mayoría serían causados por la distracción. Se trata entonces de que los trabajadores presten atención para prevenirlos.

El ergónomo francés Cazamian, reflexiona sobre esto y nos dice: “La dirección (de la empresa) que instala un circuito de producción elige un material con el

cual el riesgo de su utilización no es mínimo pero que resulta óptimo en cuanto hace a sus objetivos. Para compensar esta asunción del riesgo, tiene tendencia a requerir de los ejecutantes del trabajo un comportamiento hiperprudente, pero de hecho más costoso en esfuerzos. Si los ejecutantes de la tarea rehúsan pagar ese precio por su seguridad, ellos están refutando el comportamiento propuesto, adoptando otro más peligroso pero menos penoso. De esta forma, la dirección y la ejecución se devuelven la carga de la prevención: la dirección reclama una reforma en los comportamientos obreros (es decir una intervención de orden humano), los que ejecutan exigen una reforma de la situación de trabajo (es decir una acción técnica).

Más allá de las contradicciones que se acaban de describir, vale la pena pensar que pretender que un trabajador no se distraiga, es querer adjudicar a los hombres las características que son propias de las máquinas. Cabe recordar que la atención es una función psíquica superior, por definición fatigable. Reclamar que los trabajadores no se distraigan es entonces ignorar principios básicos de neurofisiología.

Como consecuencia de este diagnóstico técnico erróneo se utiliza la capacitación como herramienta para erradicar los actos inseguros. Es cierto que la formación en seguridad, sobre todo si se utilizan métodos activos, desarrolla actitudes favorables entre los ejecutantes, pero ella no influye significativamente ni en los comportamientos profesionales ni en la frecuencia de los accidentes.

Ustedes conocen que estoy a cargo personalmente de un proyecto dedicado a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo agrario en América Central. Vamos a ejemplificar lo dicho entonces con algo que todos conocen: el uso de plaguicidas en Costa Rica. Todos saben del exagerado consumo de plaguicidas en el país, también están al tanto de que el número de intoxicaciones provocadas por ellos va en aumento. Sin embargo son muchos los esfuerzos educativos que se han hecho y que se deberán seguir haciendo para hacer llegar las estrategias preventivas a los trabajadores rurales. Pero, ¿conseguiremos los resultados deseados? Todo indica que estos son hasta ahora muy magros, basta pasearse por el campo costarricense y ver cómo se fumiga, tanto por parte de los pequeños agricultores como en las empresas.

¿No sería más prudente y aun beneficioso económicamente comenzar a pensar y ejecutar medidas para disminuir el consumo de plaguicidas alentando por ejemplo el desarrollo masivo de las estrategias y técnicas empleadas en el MIP (Manejo Integrado de Plagas) y la agricultura orgánica, toda vez que esto sea posible? Muerto el perro se acabó la rabia, esto sería tender a la prevención primaria.

En particular en Latinoamérica, pero también en los países desarrollados, se suele echar mano no solamente a la distracción, sino al machismo para justificar los accidentes, esto es particularmente visible en la construcción.

Dejours encontró explicación a la conducta presuntamente machista y sostiene que los trabajadores han elaborado de esta forma un sistema defensivo. Los trabajadores de la construcción, por ejemplo, han visto a través de sus años de labor multitud de accidentes y saben que a través de los siglos la situación no se ha modificado en forma sensible, no en vano las caídas de altura siguen siendo una de las formas frecuentes de muerte por accidente de trabajo en gran parte de los países. De esta forma si se trabaja con la idea de que el destino final será este, la labor sería imposible. Dejours descubre que los trabajadores a través de conductas arriesgadas van convencándose de que son ellos los que crean el riesgo en vez de estar expuestos a él. Crear o empeorar una situación equivale, emocionalmente y en cierta medida, a creer dominarla. Esta estrategia simboliza para los trabajadores la seguridad de que siguen teniendo la iniciativa y dominan el peligro en vez de ser dominados por él.

Distracciones y machismo son torpes y acientíficas excusas para justificar los accidentes. La investigación de los accidentes debe buscar descubrir las causas y establecer cuáles son los mecanismos que permitieron su producción. Debe dedicarse a establecer si hubo fallos en la estabilidad y fiabilidad del sistema. Así, el método del árbol de causas, seguidor de la teoría de los sistemas, interpreta al accidente como un síntoma de un mal funcionamiento de un sistema y toma como idea central que existen múltiples causas para un accidente. He aquí un camino distinto, aunque seguirlo implique quebrar con la lógica hasta ahora utilizada.

3. LAS INVESTIGACIONES Y EL CÁNCER LABORAL

El cáncer es una enfermedad muy antigua aunque en los comienzos de este siglo se reveló un aumento real de su incidencia. Así se estima que cada año mueren en el mundo 5 millones personas víctimas de esta enfermedad.

Una buena parte de los cánceres en su etiología están vinculados a malas condiciones de trabajo. Doll y Peto estiman, por ejemplo, que aproximadamente 15 de cada 100 casos de todos los cánceres de pulmón en hombres estadounidenses resultan de la exposición laboral. Al respecto cabe recordar el estudio de Enstron que demuestra cómo la tasa de cánceres pulmonares se duplicó entre 1958 y 1969 entre los no fumadores, lo que estaría indicando la necesidad para su prevención en pensar en otras causas, además de considerar el hábito de fumar.

Es conveniente señalar que la historia del cáncer ocupacional muestra que las evidencias epidemiológicas precedieron en general a las pruebas experimentales. Es decir que en casi todos los casos el exceso de cáncer se describió primero entre los trabajadores y luego se fueron a buscar las pruebas experimentales. Vamos a ilustrar esta afirmación con un ejemplo: en 1962 en una fábrica de EE.UU. que producía bis cloro metil éter fue notado un aumento sospechoso de tumores pulmonares.

Los ensayos sobre carcinogénesis química con esta sustancia fueron iniciados poco después y dieron resultados positivos, fueron publicados en 1968 y confirmados en 1969. Estos ensayos fueron realizados sobre roedores a los cuales se les suministró la sustancia por vía cutánea y subcutánea, obteniendo sarcomas y carcinomas locales. Esta evidencia no fue considerada suficiente hasta que un experimento posterior, en el cual se administró la sustancia por vía inhalatoria, que es la principal vía de exposición humana, provocó tumores nasales y pulmonares. En 1971 se toman en consideración los procedimientos para reducir la exposición. Dos años después son publicados casi simultáneamente dos estudios epidemiológicos que dan pruebas irrefutables de la relación causa efecto entre el bis cloro metil éter y la aparición de tumores pulmonares humanos. Esto sella 11 años de retraso respecto de la aparición de tumores en humanos y cinco respecto a los resultados experimentales.

La historia de otros cancerígenos es similar.

Para determinar si una sustancia es o no cancerígena la ciencia utiliza al menos dos procedimientos: los experimentales y los epidemiológicos y sólo acepta para determinar que una sustancia es cancerígena cuando existen suficientes evidencias epidemiológicas. Maccacaro al respecto nos dice que para la prevención del cáncer laboral es errado confiar a métodos experimentales sobre organismos diversos y al método epidemiológico sobre el hombre la misma tarea: certificar la identidad cancerígena de un agente químico o físico nocivo para el hombre. El primer método experimental, ya ha cumplido su tarea cuando ha reconocido un riesgo, esto basta para dictar una conclusión operativa de saneamiento; el segundo, epidemiológico, no puede mas que mostrar el daño efectivo y por lo tanto irreversible entre los dos naturalmente, deben investigar el agente pero intercambiar los roles o considerarlos recíprocamente subrogantes sería como intencionalmente culposos o dolosos. En otras palabras, la aproximación experimental debe servir como filtro para las causas de las cuales no se conocen los efectos, así como la aproximación epidemiológica debe individualizar los efectos, en este caso el cáncer, para poder llegar a las causas.

Hoy hay una gran cantidad de cancerígenos laborales científicamente identificados. Montesano y Tomatis, este último director del IARC, estudiaron en qué medida los conocimientos científicos en cáncer se tradujeron en legislación que asegurará la prevención. Algunas de sus conclusiones fueron las siguientes:

1. La legislación prohibiendo la producción y utilización de carcinógenos químicos conocidos, con evidencias suficientes de efectos en el hombre, existe sólo en un limitado número de países, entre los 14 industrializados estudiados.
2. La legislación no cubre las mismas sustancias en cada país.
3. Sólo unos pocos países prohíben la importación además de la producción de ciertos carcinógenos químicos.
4. La legislación que establece compensaciones al daño, a pesar de sus deficiencias, es más frecuente que la que establece medidas de prevención primaria.
5. El hecho de que los países reconozcan el derecho a la compensación antes de prohibir o limitar la exposición, indica que los criterios de prevención primaria no están ampliamente aceptados.
6. Esto significa además que está implícitamente aceptado que ciertos grupos de ciudadanos están expuestos a alto riesgo de cáncer.
7. No hay razones para que exista una gran disparidad de criterios en la legislación de diversos países dado que un carcinógeno representa el mismo riesgo para un hombre cualquiera sea el lugar donde vive y trabaja.
8. La legislación que prohíbe la producción de un cancerígeno pero permite la importación está de hecho estimulando la producción en otros países, atentando contra el derecho a la prevención.

4. LOS APORTES DE LOS TRABAJADORES A LA INVESTIGACIÓN

En la historia del cáncer profesional al que acabo de hacer referencia, los trabajadores han jugado un papel muy importante, valga como ejemplo el caso de la denominada “fábrica del cáncer”, que muestra cómo un trabajador junto a otros compañeros descubrió algo que en realidad el mundo científico conocía desde 1921, que en la fabricación de anilinas se incrementaba el riesgo de contraer cáncer de vejiga. Este aporte no significó entonces una revelación científica sino que mostró que el método científico en manos de los trabajadores puede aportar al conocimiento de las faltas de correlaciones entre los productos de la investigación y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El caso del dibromocloropropano, tristemente más cercano a la realidad de Costa Rica, es otro ejemplo de la sagacidad de los trabajadores y de su aporte al conocimiento científico. La historia comienza cuando un trabajador afectado a la producción de pesticidas concurre a su médico expresando la imposibilidad de engendrar un segundo hijo. Su examen no presenta alteraciones, salvo una azoospermia; también el examen de su esposa es normal. El paciente explica al médico que está expuesto a más de 100 sustancias químicas.

El médico siente que no tiene conocimientos, método, ni tiempo para valorar su exposición. Cuando el trabajador comienza a discutir con sus compañeros, advierte que otros presentan el mismo cuadro. Después de una considerable discusión los convence para que voluntariamente se hagan un examen de semen, en todos los casos los espermatozoides eran muy pocos o estaban ausentes. Estos resultados fueron llevados a un médico que había sido consultor del sindicato local. De allí en más la historia es conocida y comenzaron los estudios clínicos y epidemiológicos, pero fueron los trabajadores los que iniciaron la investigación.

Si en esta presentación hago referencia al aporte de los trabajadores a la investigación para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, es porque sus conocimientos son indispensables para los técnicos y científicos; esta necesidad surge por sus características de ser distintos y complementarios. Sin sofisticación técnica, sin necesidad de laboratorios los conocimientos subjetivos de los trabajadores tienen mucho a brindar. Los antropólogos y sociólogos interesados en la articulación social de los sistemas de conocimiento han sido quienes más han señalado que el concepto de elite no resuelve todos los problemas de la ciencia. En la recuperación de la subjetividad a la que se hace referencia, las ciencias sociales, tienen un formidable papel a cumplir. Pero, escuchar a los trabajadores con atención no sólo es tarea de las ciencias sociales.

En un Programa de la OIT, encaminado a capacitar a los empresarios en el mejoramiento de la productividad, que tuve el gusto de conducir en el Cono Sur, uno de los axiomas a la hora de encaminar los mejoramientos era enseñar a los empresarios que pedir opiniones a los trabajadores resulta muy provechoso y no menoscaba el sentido de autoridad.

En realidad el tema de la participación de los trabajadores en el mejoramiento de las condiciones de trabajo ha sido motivo de muchos seminarios promovidos por la OIT, sin embargo subsisten, en muchos casos y a lo largo de Latinoamérica, resistencias para lograr una participación de empleadores y trabajadores efectiva.

Desde el punto de vista científico técnico se han estudiado estas resistencias, dentro de las denominadas resistencias al cambio. Georges Devereux, cultor del etnopsicoanálisis, estudia las resistencias desde la antropología cultural y evoca dos modalidades: la resistencia a recibir y la resistencia a transferir. El autor ejemplifica la resistencia a recibir de la siguiente forma:

1. Los indígenas de las islas Mentawi se negaron a aceptar el arte de cultivar el arroz de sus vecinos malasios, aun cuando su adopción les hubiera significado una elevación del nivel de vida. La rizicultura requería del trabajo continuo, incompatible con su religión, que exige la cesación de toda tarea laboral durante determinados períodos.

2. Los conquistadores blancos que no se negaron a probar las técnicas de adaptación al medio tropical, elaborado por las razas conquistadas, fueron condenados al ostracismo por sus compatriotas, así se pagaba el adoptar la vida indígena.

La resistencia a transferir es pasible de ser identificada a través de otro par de ejemplos:

1. En la mayoría de las culturas, el conocimiento de ciertos aspectos de los cultos y creencias en materia religiosa estaba limitado a los iniciados y se excluía del mismo a mujeres y niños.
2. Las patentes o *brevets* son protegidas por la ley contra todo uso no autorizado (recordemos que el Tratado de Versalles forzó a remitir a los aliados todos los *brevets* químicos).

Un análisis más profundo de la resistencia a transferir revela una distinción importante entre la resistencia a la difusión al interior del grupo y aquella que se verifica a su exterior. La primera se opone, en un sentido antropológico, a la homogeneización de grupos culturales y étnicamente distintos y está ejemplificada, por ejemplo, en determinadas leyes itálicas que prohibían la educación de las clases pobres o, en casos más cercanos, en el rechazo a dar el voto a las mujeres.

La resistencia a la difusión al exterior la podemos ver en ciertas y antiguas leyes brasileñas que prohibían exportar el árbol del caucho, y también en los esfuerzos de los portugueses para mantener en secreto las cartas de navegación indicativas de la ruta de Indias a través del Cabo de Buena Esperanza.

Pero ¿dónde están las causas de la resistencia? Debemos considerar que para intercambiar culturas y de eso se habla cuando se hace referencia a la participación entre empleadores y trabajadores, debe aceptarse que se está ante una nueva forma de gestión de algunos problemas y que en este camino se pueden generar crisis.

La situación de crisis se define porque:

- los intereses son amenazados.
- Los modelos de adaptación habituales a situaciones o problemas existentes se revelan pobres por inoperantes ante los mismos problemas suscitados durante la duración de lo que los psicólogos llamarían transferencia de aprendizaje.
- También puede pensarse que todas las medidas que se van a tomar no resolverán los problemas sino que agravarán las dificultades, entonces es comprensible que haya resistencias.

No es entonces extraño que la participación cause temores. Sin embargo los conocimientos técnicos y científicos y su aplicación a través de la participación de empleadores y trabajadores es un instante crucial en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, por eso he dedicado un espacio preferencial a considerar algunos aspectos concernientes a la participación.

No obstante, y deseo subrayarlo, todo diálogo entre trabajadores y empleadores, aun instalado, quedará debilitado si se divisa la obtención de ganancias y la salud de los trabajadores como los términos extremos de una ecuación en conflicto. Creemos que esta antinomia es falsa, por el contrario: mejor salud de los trabajadores y mejores condiciones de trabajo, determinan empresas más productivas.

5. AUSENTISMO, ALCOHOLISMO Y CONOCIMIENTO CIENTÍFICO

El tema del ausentismo es un tema largamente evocado tanto en Costa Rica como en el resto del mundo. En primer lugar es necesario conocer que el ausentismo no es un fenómeno nuevo, sobre todo aquel de las ausencias breves. Garavini nos relata que siempre hubo tendencia a tomarse un día más de descanso después del domingo. En efecto, investigaciones sociológicas demuestran que en el siglo pasado se hablaba del San Lunes o el Lunes azul. Estudios realizados en Francia demuestran que el ausentismo disminuye en estrecha relación con la calificación profesional. Los pocos estudios de grandes dimensiones existentes en el mundo respecto del ausentismo demuestran que son “factores morales” los que en mayor medida lo determinan. Bajo la expresión factores morales se está haciendo referencia a la falta de motivación y satisfacción en el trabajo. Son clásicas las investigaciones de Elton Mayo que mostraban cómo cambia la actitud de los trabajadores cuando la empresa se ocupa y preocupa por ellos.

He podido ver que el alcoholismo es invocado con frecuencia en Costa Rica, y sobre todo entre los trabajadores rurales, como causa de ausentismo.

Al respecto me parece bueno tener en cuenta que en todas partes, se suele visualizar el consumo excesivo de alcohol, la mayoría de las veces, con enfoques reduccionistas y distorsionados. Como resultado de ellos se ha considerado con frecuencia la ingesta alcohólica como un vicio individual, como una tendencia cultural o como producto de la relación con el grupo más inmediato (los malos amigos). De esta forma el problema se reduce al ámbito personal y se pierde de vista el conjunto más amplio de las condiciones de vida y de trabajo de cada individuo afectado.

Estudios efectuados por Miguez en Costa Rica y luego replicados en otros países, entre ellos Argentina, son demostrativos, por el contrario, de otra realidad. Así puede verse cómo el alcoholismo es respuesta a situaciones de estrés y como se hace un uso cuasi farmacológico del alcohol, en su calidad de anestésico, ante malas condiciones de trabajo y fundamentalmente ante el trabajo a destajo.

Apelando entonces a los conocimientos provistos por las investigaciones, soy partidario que al identificarse un exceso de ausentismo se visualice el mismo como un intento del trabajador de abandonar ese puesto de trabajo para siempre. En efecto, en épocas de pleno empleo hay una relación directa entre ausentismo y *turn-over*. La receta en estos casos es sencilla: comencemos a considerar qué condiciones de trabajo son las que hacen tan poco atractiva esa tarea para los trabajadores.

Cuando se comiencen a observar fenómenos de alcoholización grupal, más allá de evocar el factor cultural, la búsqueda de sus relaciones con las condiciones de trabajo y fundamentalmente con las formas de remuneración puede alumbrar realidades más científicas que las apreciaciones habituales. También puede conducir a mejorar el problema.

6. LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO Y LA INFORMACIÓN CIENTÍFICA

Hemos de confesar que en general no se crea el trabajo donde el hombre pueda expresar sus necesidades y habilidades, por lo contrario, en general se acepta la tarea u ocupación que se encuentra. Muchas de las tareas son triviales, lo que se produce puede ser remoto respecto al trabajador y aun el reconocimiento social de la ocupación puede ser magro o ninguno. Ya sólo esto puede configurar un daño a la salud mental.

Un reciente estudio de Tage S. Kristensen cuyo objetivo fue estimar el impacto cuantitativo de las condiciones de trabajo sobre las enfermedades cardiovasculares en Dinamarca, mostró que 16% de la mortalidad cardiovascular prematura en hombres y 22% en las mujeres activas laboralmente, es atribuible al medio ambiente de trabajo. Tomadas separadamente las fracciones etiológicas mayores para factores de riesgo cardiovascular en el trabajo fueron respectivamente (las cifras para mujeres van entre paréntesis): 6% (14%) para trabajos monótonos; 7% (7%) para trabajo a turnos y 2% para fumador pasivo.

Los autores concluyen que las fracciones etiológicas muestran que las condiciones de trabajo juegan un considerable rol en las enfermedades cardiovasculares y que las intervenciones preventivas no pueden dirigirse sólo a los estilos de vida sino que tienen que encaminarse también directamente a las condiciones de trabajo.

Este estudio nos muestra el impacto de ciertas condiciones, que ya eran conocidas como deteriorantes de la salud mental, en patología orgánica. Veamos otro caso que seguramente nos es cada vez más familiar. Se trata de las nuevas tecnologías informatizadas y dentro de ellas el trabajo frente a videoterminales en introducción de datos. Todos conocemos la innumerable cantidad de problemas que se encuentran descritos en la literatura técnica al respecto, solamente me detendré en uno de ellos.

Si lo analizamos un poco es factible ver que con la aparición de la informática se hace posible un control inédito. De esta forma se puede tener información sobre el tiempo de trabajo efectivamente laborado, sobre la cantidad de trabajo desarrollado y sobre su calidad. Estas características son las que han hecho hablar del “hombre de vidrio” u “hombre transparente”. Esto permite al supervisor decir por ejemplo no soy yo quien está diciendo que trabajas poco, es la máquina quien lo dice.

Esta situación puede evocar en el trabajador fantasías persecutorias, que estas sean objetivas o no, interesa poco. A los efectos de la salud mental lo que importa es que desde el punto de vista subjetivo la extensión del control lleva a una disminución del espesor del límite que divide el mundo interno del externo, a una mayor fragilidad. Esto conduce a un debilitamiento del yo del sujeto, una tendencia a fenómenos regresivos y a la aparición de manifestaciones abiertas de sufrimiento psíquico. Justamente el sufrimiento psíquico se está convirtiendo en un interesante filón para los investigadores, sin embargo uno presumiría que las nuevas tecnologías están dirigidas a disminuir el trabajo humano. En realidad los problemas descritos no son culpa de las nuevas tecnologías, la responsabilidad hay que buscarla en su uso inadecuado.

Pero, veamos otros efectos sobre la salud mental que el conocimiento científico ha permitido identificar. El informe de la OIT “Empleo y condiciones de trabajo del personal docente” de la reunión paritaria sobre condiciones de trabajo del personal docente (Ginebra 1981) relata que en los Estados Unidos se ha aplicado la expresión “quemado”, asimilándola a casos de fatiga de combate entre los soldados, para indicar una condición en la que los educadores se encuentran tan agotados física y mentalmente que ya no pueden funcionar con eficacia.

El síndrome del quemado o de *burn out* para los autores anglosajones, suele desenvolverse en tres fases.

Durante la primera de ellas el trabajador asume conciencia de la discrepancia entre los recursos disponibles y las necesidades, apareciendo la sensación de frustración e impotencia. En la segunda, se suele asistir a una reacción emocional que se traduce en una duplicación de la actividad o en el tomar distancia con los usuarios de sus servicios. Finalmente se estabiliza la indiferencia aumentando la sensación de inutilidad del propio trabajo. La pérdida de la autoestima y de la identidad profesional, junto a la aparición de enfermedades psicosomáticas, acompañan al cuadro. Factores como salario deprimido, inseguridad laboral, relaciones autoritarias, ausencia de soluciones o pérdida de la perspectiva para poder examinarlas agravan el síndrome del quemado. Este cuadro se da preferentemente entre quienes trabajan en servicios, veamos por ejemplo que el 80% de las enfermeras, en un estudio inglés, padecen de este cuadro, percibiéndose con mayor importancia entre aquellos trabajadores que laboran con Sida.

El campo de la salud mental en el trabajo es fértil y aun quedan muchos aportes que hacer pero con solo aplicar los conocimientos que hoy se tienen sería posible mejorar las condiciones de trabajo y lograr mejores estándares sanitarios.

Los efectos sobre la salud mental, de los cuales he brindado unos pocos ejemplos, podrían llamarse los efectos censurados del trabajo. Van a encontrar en la legislación pocas o ninguna norma en la región destinadas a prevenirlos.

EPÍLOGO

He querido brindarles pinceladas sobre distintos temas, cualquiera de los cuales es merecedor de un tratamiento en profundidad. Su elección no ha respondido a la casualidad o inspiración sino que he seleccionado aquellos puntos que he visto como más útiles para la reflexión sobre la práctica diaria. No hay buena práctica sin una buena teoría detrás.

Aguardo que esta forma de ver las cosas, que configura al mismo tiempo una autocrítica sobre nuestro ejercicio, pueda servir para brindarnos más y mejor a los destinatarios de nuestra labor: los trabajadores. Claro que esto no es fácil y que a menudo uno se siente tironeado por distintos intereses. Esto no es nuevo. El dilema de la ciencia fue expresado por Einstein en su mensaje al Congreso de los Intelectuales por la Paz (1984) de esta forma: “a través de una penosa experiencia, hemos aprendido que el pensamiento racional no es suficiente para resolver los problemas de nuestra vida social. La aguda investigación y el trabajo científico han tenido muchas veces consecuencias trágicas para la humanidad, aportando por un lado invenciones que liberaron al hombre de la fatiga haciendo su vida más fácil y rica; y -cosa mas grave- creando los medios para su destrucción masiva. Una tragedia verdaderamente espantosa”. Einstein se refería, de esta forma, a las aplicaciones de las ciencias físicas. De eso se trata toda mi intervención, de incitar a discutir cómo utilizamos los conocimientos científico técnicos.

Para acercarnos un poco a otros dominios de la ciencia voy a recordar el cargo que se nos hace a nosotros los médicos: la medicina del pasado, no contextualizada nos dice Mario Testa, ha sido, pese a las buenas intenciones de muchos de sus practicantes, una ciencia puesta al servicio de la explotación del cuerpo en el trabajo y de la represión del cuerpo en el amor. Si en el futuro hay ciencia verdadera y si la historia marcha en la dirección del progreso, la medicina puesta en contexto científico e histórico no podrá ser otra cosa que una profesión democrática, cuya propuesta social sea la liberación del cuerpo de los otros para trabajar, para amar y para luchar por lograr primero, y por conservar después, esas conquistas.

Cómo llegar a ello, cómo modificar la actual situación, seguramente es la pregunta que ustedes se hacen. El mundo científico justamente crece en base a las preguntas, se hace indispensable tener todas las preguntas, no siempre es posible tener de inmediato todas las respuestas. Al respecto incitaría a los colegas a recordar la frase de Siguenza quien dijo que, aunque las cosas sean oscuras, lo que no debe apagarse es la pasión por la luz.

En el foro celebrado en 1988 sobre “las resistencias a la innovación de sistemas complejos”, bajo el patrocinio de la UNESCO, Mayor Zaragoza sugería algunas características de la respuesta a la pregunta ¿cómo es posible cambiar?

Así decía que es necesario tener una visión anticipada. “Ser capaz de tener una proyección razonable del presente a fin de anticipar los futuros posibles... Decidir de forma inesperada... se tiene que actuar de repente porque sino la máquina burocrática, por adelantado, digerirá su solución o intento de cambio

y lo anestesiara... Persistir en la actitud de cambio, cualquier rebelión contra la inercia, contra la estabilidad es normalmente muy débil y de corta duración... debemos mantener la tensión la inestabilidad, dejar cierto margen para el riesgo". Claro que estas son palabras desafiantes, el haberlas traído delata mi intento de inspirar a que podamos replantearnos las bases conceptuales de nuestro enfoque práctico. Ojalá esta presentación pueda ayudar a ello.

NOTA

¹. Texto de la Conferencia brindada en Costa Rica, publicada en el Boletín Informativo del Consejo de Salud Ocupacional, año V, N° 23, abril-mayo 1994.

LA EVOLUCIÓN EN EL CONOCIMIENTO DE LAS CAUSAS Y EN LAS METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

En los primeros tiempos del trabajo, tal vez a la vera de la idea de que el trabajo debía estar impregnado de esfuerzos y pena -ganarás el pan con el sudor de tu frente-, la causa de los accidentes fue encontrada en la fatalidad, en la mala suerte. Cuando se pensaba que la fatalidad era la causante de los accidentes lo único que



parecía quedar era encomendarse a los santos. Así aparecen los patronos de los gremios, por ejemplo San Isidro el Labrador para los agricultores, San Antonio de Padua para los albañiles, Santa Bárbara para los artilleros y también para los mineros, San Cristóbal para los astilleros, San Eduardo Neri para los educadores y San José, esposo de la Virgen María para los obreros en general. Hay noticias de que en el 1700, en Colombia, también se adoptaron patronos por oficio aunque no siempre guardaron relación con los europeos. Así los plateros veneraban a San Eloy, los albañiles a San Macario, los carpinteros a los santos Paulino y Cicero, los sastres

a San Homobono, los talabarteros a San Bartolomé, los herreros a Santa Apolonia, los barberos a los santos Cosme y Damián y, finalmente, los zapateros estaban bajo la protección de Crispín y Crispiniano.

Los exvoto, algunos de los cuales ilustran este artículo son una muestra de la consagración a la religión de estos asuntos terrenos. La idea de la fatalidad como causa de los accidentes, si bien no se ha extinguido, tiene hoy pocos cultores entre aquellos que se dedican al tema de la salud y seguridad en el trabajo.

Sin embargo el rechazo de una teoría errónea no significa necesariamente que la que se adopte en su reemplazo sea la científicamente más correcta. Así, la postergación de la idea de la fatalidad en la génesis de los accidentes dio paso a la teoría del acto inseguro. En esta teoría el trabajador accidentado era quien provocaba su accidente, la más de las veces invocándose la distracción.

Esta teoría nace con Heinrich (1930). Heinrich fue una de las personas importantes para la prevención en los ambientes de trabajo, desde una perspectiva empresarial. Él fue el primero en concebir que la seguridad puede ser gestionada como otras áreas del negocio. Él también abogó por el enfoque multidisciplinario de la prevención, estableció las proporciones que había entre accidentes mortales, graves y leves, habló por primera vez de los costos para las empresas que no cubren los seguros (costos indirectos). También estableció los elementos que deben integrar un programa de seguridad:

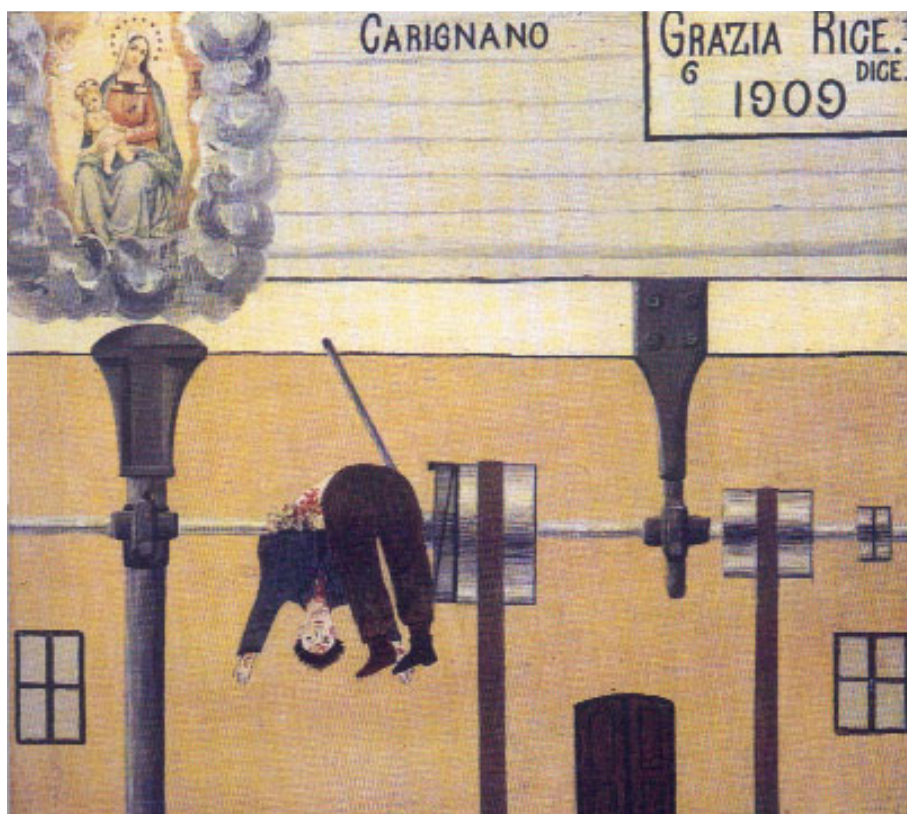
- supervisión;
- normas de seguridad;
- educación del trabajador por la formación;
- utilización de películas, pósters;
- identificación de peligros y de accidentes;
- revisión e inspección; análisis de las tareas;
- establecimiento de comités de seguridad;



- procesos aprobados para nuevas instalaciones;
- nuevos equipos y cambios en los procesos y procedimientos, etc.

Heinrich también planteó que 98% de los accidentes pueden ser prevenidos y que 88% de los mismos se debía a actos inseguros mientras que sólo el 10% a condiciones inseguras. A partir de esta teoría sostenía que el control del comportamiento de los trabajadores era la clave para evitar los accidentes.

Una psicóloga de la época, Flore Dumbars, sostuvo en un trabajo coetáneo, que 80% de quienes habían sufrido un accidente grave tienden a sufrir otros y poseían una personalidad particular. El 20% restante era más o menos normal y tendía a no sufrir más accidentes. También sostenía que quienes habían sufrido numerosos accidentes sin importancia, tenían más probabilidades de sufrir uno grave; que los individuos propensos a los accidentes tenían excelentes precedentes de salud y eran especialmente inmunes a los catarrros e indigestiones; que no eran torpes ni lerdos, sino que solían ser activos y no reflexivos. Expresaba también que los individuos propensos a los accidentes a menudo eran impulsivos, concentrados en los placeres cotidianos y con



La salud de los trabajadores: contribuciones para una asignatura pendiente

frecuencia se hallaban resentidos hacia la autoridad. Finalmente comparaba la personalidad del “accidentable” con la del delincuente juvenil.

Autores como Freud, Adler, Le Shan vieron los accidentes como formas de autopunición, de huir del trabajo, de salir de problemas personales. Es necesario conocer que todos estos estudios se hicieron sobre accidentes de tránsito. Al respecto, tempranamente el ergónomo francés Cazamian decía “El automóvil, objeto erotizado, poseído por el conductor, es susceptible de depósitos afectivos que no son sugeridos jamás por la máquina”.

Pese a que la teoría del acto inseguro fue rebatida desde distintos ángulos, resultó tan funcional y cómoda que llegó hasta nuestros días. De esta forma la cultura dominante, aun entre trabajadores y especialistas instauró que los actos inseguros son *la causa* de los accidentes, *es decir los trabajadores son los culpables de sus propios accidentes*.

Junto a la noción de acto inseguro aparece la “*distracción*” como causa inmediata invocada. Sostener que la distracción es la causa de los accidentes responde a ignorar algunos conceptos de neurofisiología y psicología básica: la atención es una función psíquica superior por definición fatigable. Para que haya atención debe haber períodos de distracción. Si se quisiera un trabajador que no se distrajera se estaría pidiendo a los hombres lo que es propio de las máquinas. Por otra parte, es bien conocido que buena parte de las sustancias que se utilizan en muchos ambientes de trabajo son neurotóxicas, una de las funciones que se explora en los trabajadores expuestos a ellas para ver su estado, es justamente la atención (dado que se deteriora por esas sustancias).

El machismo es otro de los elementos que algunos consideran causales de accidentes. Dejours, en su libro Psicopatología del Trabajo da cuenta de las investigaciones que realizó al respecto entre los trabajadores de la construcción. Explica entonces que el machismo es una “fachada”, expresión de una estructura de defensa para continuar trabajando en condiciones de riesgo, que los trabajadores han visto a través del tiempo como invariables. Es decir, ignorar el riesgo tiene la equivalencia a dominarlo, con lo cual se salvaguarda la salud mental aun a costa del riesgo de vida.

El incumplimiento de las normas por parte de los trabajadores suele también ser indicado como causa de los accidentes. Nuevas investigaciones han mostrado que el incumplimiento de normas tiene su correlato con el desacuerdo con ellas y en el hecho de que los trabajadores muestran mayor confianza en sus propias estrategias. En este sentido es apropiado recordar que es muy difícil internalizar una norma sobre el trabajo propio cuando el trabajador no ha colaborado en su definición. Cuando la norma se traza a espaldas del trabajador, en la oficina de

métodos, está siendo pensada para el trabajo prescripto y todos conocemos las diferencias entre trabajo prescripto y trabajo real.

Para avanzar en el terreno de la prevención resulta necesario tener en cuenta algunos elementos centrales:

- los trabajadores no son los causantes de los accidentes, son sus víctimas.
- La investigación de los accidentes debe ir dirigida a conocer sus causas, no a la caza de “el” o de los “culpables”.
- Los accidentes no tienen una sola causa.
- La mejor posibilidad para la prevención está al momento de diseñar las máquinas, los lugares de trabajo y la organización del trabajo, lo peor es dejar todo librado a la conducta del trabajador (Sundström-Frosk, 1991).

Los métodos sistémicos de investigación de accidentes, el del árbol de causas por ejemplo, permiten alcanzar la red causal de cada accidente a ser definido colectivamente lo que facilita el diseño de medidas preventivas no limitándose a las causas directas de la lesión pero además ofrecen a los participantes una representación mental más completa y realista del “fenómeno del accidente” que permite una integración global de las situaciones de trabajo.

Una buena investigación de accidentes, aún siendo un procedimiento reactivo, debe llevar a mejorar la prevención. Si el método utilizado es incorrecto esta oportunidad se pierde.

La oportunidad perdida se traduce en vidas perdidas y esto no es técnica ni éticamente aceptable.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: DESAFÍOS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL¹

“La complejidad de un objeto para un individuo dado, depende de la forma en que interactúa con él. Para expresar las cosas de una manera más poética podríamos decir que la complejidad de un objeto reside en el ojo del observador”.

Georges J. Klir:

“Les multiples visages de la complexité”

El título sugerido por CINTERFOR identificando los aspectos de salud y seguridad en el trabajo como un desafío para la formación profesional es pertinente. Como veremos, las características del trabajo actual generan una dificultad extra para incorporar los conocimientos de la salud y seguridad en el trabajo a la formación profesional. Por ello este documento intenta identificar un camino para lograrlo, o mejor aun, pretende precisar algunas preguntas para que todos aportemos respuestas.

En estos momentos, tanto en los países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo, el desempleo, el subempleo, el empleo precario y la exclusión social que puede ser consiguiente a esos estados, se presentan como los problemas sociales más graves². En Latinoamérica la extensión creciente del sector no estructurado de la economía está en avance, lo que determina que hablar de “sector informal” resulte un eufemismo.

Esta situación lleva a los estados a definir políticas y adoptar medidas para problemas que aparecen como estructurales. En el aporte al tema, los aspectos educacionales de formación y calificación profesional adquieren un papel protagónico. En efecto las nuevas demandas exigen nuevas competencias para poder integrarse en el mundo del trabajo.

En medio del debate actual han hecho irrupción elementos nuevos, estos son la globalización de la economía y la apertura de los mercados, lo que lleva a

la exigencia de la competitividad, no sólo en términos de empresas sino también de países. En la búsqueda de la competitividad, los empleadores requieren disponer de una mano de obra cada vez más flexible, adaptable a los cambios y formada en la polivalencia. Sin embargo en algunos proyectos donde se obliga a realizar programas conjuntos entre entidades de capacitación y empresas, se muestra que “en muchos casos estas no conocen claramente sus propias necesidades de calificación y menos aún anticipan los requerimientos futuros”.³

Promover las posibilidades de aprendizaje y dotar a los trabajadores de nuevas herramientas representa entonces un desafío y un objetivo a alcanzar.

¿Por qué incorporar la salud y seguridad en el trabajo en la formación profesional? Conforme con lo expresado adquirir competencia profesional, habilidades y destrezas, es decir “*el saber hacer*” parece ser la clave de los nuevos estudios de formación profesional.

El mercado de trabajo al cual hacemos referencia muestra una realidad humana caracterizada, conforme la OIT, por los siguientes datos:

En el mundo se producen cada año:

- 250 millones de accidentes.
- 330.000 accidentes mortales.
- 160 millones de enfermedades vinculadas con el trabajo.
- 1.100.000 muertes vinculadas con el trabajo.

A la luz de estas cifras coincidiremos que no hay un buen trabajo, un trabajo decente, que pueda ignorar la necesidad de afrontar esta situación que contraría a la ética.

Al referirnos a “trabajo decente” evocamos las palabras del Director General de la OIT: “por trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.”⁴

Pero también desde el punto de vista económico las pérdidas son cuantiosas. Desde una dimensión macro, uno de los intentos de estimar los costos de los accidentes y enfermedades del trabajo, es referirlos al Producto Bruto Nacional (PBN). Desde esta perspectiva OIT y OMS han dado cifras que estiman esta incidencia en el 4% del PBN como promedio, subiendo hasta 10% para los países en vías de desarrollo.

Por otra parte, mejorar la salud y seguridad en el trabajo es un imperativo de los mercados competitivos impuestos por la globalización de la economía. Si se observa lo que está aconteciendo en el mundo en los últimos años, resulta claro que las posibilidades de exportaciones de unos países se ven limitadas por barreras para-arancelarias de los más desarrollados. La difusión de normas y/o acreditaciones exigibles en materia de calidad y medio ambiente, se dirige en el futuro inmediato a los aspectos de salud y seguridad en el trabajo.

Por otra parte la innovación tecnológica, si no va acompañada de mejoras en la calidad de vida en el trabajo, elevará las acusaciones de dumping social. Ergo, actuar rápidamente para mejorar la salud y seguridad no solamente tiene un contenido ético sino que es la garantía necesaria para competir en el mercado. Finalmente, hoy es bien conocido que los sistemas de cobertura de los riesgos del trabajo no se hacen cargo de todos los costos que los empresarios deben asumir a consecuencia de los accidentes y enfermedades del trabajo. En muchos casos estos superan en mucho la cobertura de que disponen.

Teniendo en cuenta lo expuesto, tanto por consideraciones éticas como por razones económicas “el saber hacer”, al cual se hizo referencia, debe entroncarse con la idea de que hay una sola forma de saber hacer un trabajo, aquella que no imponga que los trabajadores pierdan su vida o su salud en el intento de abastecer a las necesidades básicas personales y familiares.

En el forjado de una cultura de la prevención, la educación y el entrenamiento incorporando los aspectos de salud y seguridad en todos los niveles resulta esencial⁵. He aquí porqué incorporar los aspectos relativos a la prevención en la formación profesional.

El ¿cómo?, ¿dónde?, ¿cuándo?, ¿de qué forma? impartir estos conocimientos constituyen las preguntas a las cuales dar respuesta. Dejaremos de lado aquella formación que hace a la formación en la empresa, en las carreras de grado y postgrado, para centrar mi atención en aquello que puede aportar a la reflexión sobre el punto que nos convoca.

En distintos seminarios, congresos y documentos, algunos aun con acuerdo tripartito, se ha insistido en la necesidad de dotar a la formación profesional de contenidos en materia de salud y seguridad en el trabajo.⁶

Analicemos entonces:

1. ¿CUÁLES SON LOS CONTENIDOS A INCORPORAR?

En general hemos sostenido que debían incorporarse el aprendizaje las normas y medidas de prevención en cada uno de los momentos del proceso de trabajo. La tarea era entonces descomponer el trabajo en sus distintas fases, estudiar los

riesgos y peligros que aparecían en cada una de ellas e ir integrando en cada fase las medidas preventivas a que hubiera lugar. Es decir que nuestra forma de encarar el tema se ajustaba al criterio taylorista de parcelación de las tareas.

Si no tuviéramos noticias de los cambios acontecidos, algunas palabras empleadas en nuestros días de manera habitual tales como: *control, supervisión, información, comunicación, flexibilidad, movilidad, o iniciativa, responsabilidad, motivación, inteligencia...* resultarían significativas de las transformaciones que ha experimentado el trabajo.

Sin ignorar la significación ideológica que pueden adquirir en algunas circunstancias está claro que son indicativas de la aparición de exigencias y esfuerzos nuevos, que no forma parte de la aproximación taylorista-fordista. Las mismas dudas, a las cuales se ha hecho referencia, acerca de las calificaciones necesarias para el futuro, refuerzan la necesidad de buscar caminos nuevos.

Lo dicho no significa que algunos aspectos de esta metodología no puedan resultar aprovechables aun hoy, para la enseñanza de oficios tradicionales, pero cabe subrayar que no se dan la mano con las nuevas formas de organización del trabajo y con la flexibilidad buscada en la mano de obra.

2. ¿CÓMO ACTUAR ENTONCES?

Sin duda es más fácil formular la pregunta que ofrecer una respuesta inteligente.

Para no agotar la fecundidad que tienen las preguntas no intentaré llenar esta presentación haciendo un elenco de materias y contenidos a ser desarrollados. Seguramente estaría siguiendo un camino demasiado rígido para capacitar a un trabajador flexible. Es decir, hay una necesidad de formación en función del mundo productivo.⁷

A propósito de este tema el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil ha producido un documento⁸ que ofrece los “términos de referencia para la integración de los conocimientos sobre seguridad, salud del trabajo y medio ambiente en la educación profesional”. Sin duda este es un material al cual atender. Sin embargo, la ocasión parece apropiada para reflexionar libremente sobre el tema. Y es eso lo que intentaré hacer.

Seguramente hay acuerdo que en principio debiéramos promover en los futuros trabajadores el autocuidado, es decir acometer con entusiasmo lo que algunos llaman la “*formación en los valores*”.

A todas luces parecería, y esto ha sido largamente reiterado, que la escuela primaria es el lugar donde se debieran introyectar estos principios básicos. Entre ellos estimo que los referidos a la defensa de la propia indemnidad, como

otros atinentes a la no discriminación, a la solidaridad, a la adquisición de hábitos de vida saludables, al consumo inteligente, a la preservación de los ecosistemas, al respeto por sí mismo y por los demás, pueden incorporarse como contenidos transversales dentro de la enseñanza de las distintas materias. En cuanto hace a salud y seguridad, si bien se cuentan con algunas experiencias positivas, la escuela sigue siendo, en la mayoría de los casos ignorante de la temática⁹. En este caso la escuela sigue estando ajena a la realidad del entorno. Cabe entonces reflexionar si la formación profesional no deberá asumir estos vacíos curriculares y cooperar decididamente en la “formación en los valores”. La respuesta que daríamos muchos de nosotros es *sí*.

Sin embargo, hay elementos que pueden conspirar en la búsqueda de esta alternativa. *Estos tienen que ver con la ideología dominante respecto de la causalidad de las dolencias del trabajo y con la propia experiencia del trabajador como sujeto de una historia personal.*

Para tenerlo en cuenta parece entonces oportuno hacer referencia al pedido de autocuidado que suele efectuarse a los trabajadores.

Para quien organiza un trabajo, o mejor aun para quien lo dirige y lo ha concebido, hay un momento en que debe valorar los riesgos. De esta valoración dependerá la mayor o menor seguridad que prevea para la operación. Esta persona adopta un nivel de riesgo como “aceptable”, riesgo que actuará sobre “los otros”. Cazamian¹⁰ nos explica que “el empleador utiliza un esquema de tipo probabilístico: los ingenieros conocen el riesgo (las entrevistas lo demuestran), pero lo aceptan porque las posibilidades de accidente parecen escasas o insuficientes frente a los costos de diferentes órdenes (costo en dinero, en esfuerzo) que le insumirían las reformas...”

Siguiendo con este hilo de pensamiento Cazamian refiere:

“La Dirección que instala un circuito de producción elige un material con el cual el riesgo de su utilización no es mínimo, pero resulta óptimo en cuanto hace a sus objetivos. Para compensar esta situación de riesgo, tiene tendencia a requerir un comportamiento hiperprudente pero de hecho, más costosa en esfuerzos. Si los que ejecutan la tarea rehúsan “pagar ese precio” por su seguridad, ellos están refutando el comportamiento propuesto, adoptando otro más peligroso pero menos penoso. De esta forma, la dirección y la ejecución se devuelven la “carga” de la prevención: la dirección reclama una reforma en los comportamientos obreros (es decir una intervención de orden humano), los que ejecutan exigen una reforma de la situación de trabajo (es decir una acción técnica)”.

Hay una oposición dialéctica entre las dos posiciones, la percepción del problema esta modificada por los intereses inmediatos de las partes.¹¹

Si el único espacio pedagógico con que contáramos fuese el de la formación en los valores y el único contenido previsto el del autocuidado, los comentarios brindados deberían obligar a la reflexión. Pero hay más sobre este tema.

En investigaciones que hemos realizado en trabajadores que venían de experiencias de vida y trabajo difíciles, hemos comprobado que la atención insuficiente de las necesidades y del sufrimiento físico produce una desvalorización de lo corporal y una concepción del propio cuerpo como algo ajeno¹². En malas condiciones de trabajo, es decir en trabajos carentes de decencia, hay un “mensaje social” que tiende a significar el cuerpo del trabajador como mera herramienta de trabajo, privándolo como sujeto de sentimiento y creación intelectual. El trabajador en esas condiciones acepta el riesgo de accidente como algo natural y lo admite como propio, lo que se traduce en neurosis de angustia y sentimiento de desvalorización.

Cuando el cuerpo pasa a vivenciarse como herramienta y no como instrumento de placer y goce, la tarea a realizar es mucho mayor que el ofrecer algunas indicaciones o consejos.

Siguiendo esta lógica, diremos que si bien se hace necesaria en la incorporación de los valores la promoción del autocuidado, entendemos que es menester desarrollar en las personas la facultad de colaborar en la transformación de una realidad laboral esquiva a la salud, en otra que pueda ser su promotora.

Esta “competencia” que estamos pidiendo pareciera coherente con una reciente investigación del SENAC¹³ que muestra que los atributos que se piden para cubrir un puesto vacante son, entre otros, la creatividad, el liderazgo y la autonomía. Es que estos valores son aptos también para incidir en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

3. PARA TRANSFORMAR HAY QUE CONOCER

Quisiera compartir con ustedes la idea de que el aprendizaje favorece una mejor adaptación de las acciones a los objetivos perseguidos. Se acrecienta la posibilidad de poner en marcha estrategias de anticipación y ofrece un mayor número de esquemas de acción parcialmente automatizados. Se produce entonces una ganancia en rapidez, eficacia y se reduce el costo físico y mental en las acciones que se emprenden. Pero el aprendizaje dispone igualmente a tomar en cuenta hipótesis raras -que de inicio se tienden a ignorar- y de esta forma permite adquirir una visión mucho más vasta de las características de una situación. A través del aprendizaje se adquiere el *savoir faire*¹⁴. Justamente los atributos de la enseñanza referidos son los que nos permiten ubicar la salud y

seguridad en la formación profesional. La enseñanza ha de tener como uno de sus objetivos que el trabajo sirva a la salud, ya que esta es la única reserva que tienen los trabajadores.

Decimos que para transformar hay que conocer. Creo entonces que lo primero que debe desarrollarse es la aptitud para conocer los factores de riesgos que están presentes en un lugar de trabajo y sus efectos potenciales sobre la salud y seguridad. El conocimiento al que aludimos exige un marco teórico de sustentación; la definición de riesgo está íntimamente ligada a la ideología que sustentemos. Creemos que en el Programa PIACT de la OIT y en la noción de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo es posible encontrar una aproximación global a la situación vivida por un trabajador en su trabajo y esta configura un marco adecuado. Recordemos que los objetivos del programa mencionado son:

- que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador, es el problema de la seguridad y la salubridad en el trabajo.
- Que le dé tiempo libre para su descanso y distracción, es la cuestión de la duración del trabajo y de su ordenamiento en relación con el mejoramiento del marco de vida fuera del trabajo.
- Que le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse expandiendo sus facultades personales, es el problema del contenido y de la organización del trabajo.

Claudia Narocki¹⁵ expresa que los trabajadores han de conocer los riesgos para protegerse de forma activa ya que este conocimiento condiciona su capacidad para valorar las situaciones.

Al conocimiento de los riesgos y sus posibles efectos, hay que agregar el conocimiento de las posibles alternativas y los distintos grados de corrección que brindan. Solamente así se puede garantizar la autonomía del trabajador y la capacidad para transformar una situación de riesgo.

El objetivo de la formación debe ser también la comprensión de aquellos aspectos que contribuyen u obstaculizan la construcción de la salud en el marco del trabajo.¹⁶

4. ¿QUÉ RIESGOS CONOCER EN UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA?

Creo que el marco conceptual al que se hizo referencia debe ser común a cualquier formación, la enseñanza debe concentrarse luego en las “familias de ocupaciones”. Esto exige acudir a informaciones directas e indirectas. Las informaciones directas son aquellas que pueden brindar los protagonistas del mundo del trabajo, empleadores y trabajadores, los cuales con su experiencia pueden “bajar a tierra” las pretensiones que tendríamos los técnicos. Las

indirectas son brindadas por las estadísticas de siniestralidad del país, las cuales aun con los defectos que puedan tener siempre pueden brindar información aprovechable.

5. PERO... PARA TRANSFORMAR NO BASTA CON CONOCER

Si bien el conocimiento es un paso indispensable coincidiremos que no es suficiente en sí mismo. Es necesario que el conocimiento se transforme en juicio y posibilidades de intervención.

El objetivo en la formación profesional no puede quedar limitado a los objetivos cognitivos y volitivos. Conocemos que a estos clásicamente se añaden los objetivos psicomotores que en nuestro caso sería deseable no se limitaran solamente a la adopción de conductas más seguras.

El objetivo a conseguir es la eliminación, control o reducción de los riesgos mediante una posición proactiva de los propios trabajadores. De esta forma, a la capacidad de detectar riesgos o peligros debe agregarse el desarrollo de la capacidad para efectuar una evaluación primaria del riesgo e identificar la mejor forma de resolver el problema.

El ejercicio de estas habilidades necesita de empresas modernas que hayan pensado en sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo¹⁷ que definan las responsabilidades y autonomía de cada estamento. La formación profesional debe preparar a los alumnos para asumir los deberes y derechos inherentes a su ubicación dentro del sistema de gestión.

6. ¿A PARTIR DE QUÉ MOMENTO INICIAR LA TAREA?

En algunos de nuestros países la currícula de la enseñanza técnica incorpora una materia dedicada a la salud y seguridad en el trabajo, sobre todo dirigida a la prevención de accidentes. Esto sin duda significa un adelanto, sin embargo en oportunidades hemos observado que esta materia se desarrolla en el último año de la carrera, cuando el estudiante ha entrado en el taller desde el primero. Esta no parece ser una conducta coherente.

Los conocimientos en esta materia deberían darse de entrada, a medida que se van construyendo los conocimientos del saber hacer. *No es deseable adosar información sino integrarla en las habilidades que se pretenden desarrollar.*

7. ¿EN QUÉ ÁMBITO? ¿CON QUÉ DOCENTES?

Más arriba se hizo referencia a la búsqueda de informaciones directas e indirectas para ir determinando las cuestiones a proponer en el proceso de

enseñanza-aprendizaje. Es ideal sin embargo que quien enseñe y quien prepare los materiales y metodología de la enseñanza haya efectuado un análisis detallado de las actividades en las cuales se está capacitando. Es conocido que tanto las metodologías como los docentes son escasos¹⁸. No cabe duda que hay que dedicar políticas activas para crearlos.

El docente que se pretende, de no ser especializado y aun siéndolo, debería tener la posibilidad de recibir una calificación previa, al menos para conocer a fondo un método de análisis ergonómico de tareas¹⁹ y adoptar como marco conceptual el de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

En general el análisis de un trabajo tiene tres objetos, la actividad, las condiciones en que se realiza y sus consecuencias. Es importante que el docente internalice que la mera observación, aún con los conocimientos apropiados es insuficiente para “conocer”.

Es esencial conocer las apreciaciones del operador²⁰ porque:

- la actividad no se puede reducir a lo manifiesto y por lo tanto a lo observable. Los razonamientos, el tratamiento de las informaciones, la planificación de las acciones, no pueden ser realmente aprehendidas sin las explicaciones del operador.
- Las observaciones son limitadas en el tiempo. Esto determina que se pasen por alto inconvenientes que pueden producirse a lo largo de la jornada y de los días.
- Las consecuencias del trabajo no son todas manifiestas, la fatiga por ejemplo puede presentarse cuando el observador no esté presente o estando presente no ser percibida.
- Finalmente, porque hasta los procesos de razonamientos pueden ser distintos -unos utilizan procedimientos deductivos y otros inductivos-.

Estamos entonces hablando de docentes activos, comprometidos con una nueva forma de aprendizaje y de enseñanza.

En cuanto al ámbito en que se vuelcan los conocimientos haré referencia a una investigación piloto que hiciéramos en los años 80 en escuelas industriales de la Ciudad de Buenos Aires y alrededores. La finalidad de la investigación era estudiar en que medida los estudiantes iban recibiendo conceptos de higiene y seguridad. La realidad que encontramos entonces fue grave. Los propios establecimientos educativos violaban las normas en materia de higiene y seguridad, incluyendo hasta la básica protección de incendios. Las maquinarias carecían de las protecciones de seguridad indispensables, no se disponía de fichas de seguridad de las sustancias químicas que se utilizaban en los laboratorios, etc.

Está claro que la situación descrita no es la ideal para internalizar conceptos preventivos.

8. CONCLUSIONES

Por distintas razones que se han esbozado resulta indispensable incorporar conocimientos en materia de salud y seguridad en el trabajo a la formación profesional.

Teniendo en cuenta los cambios acontecidos en la organización del trabajo, parecería necesario adoptar líneas de trabajo que innoven sobre una formación inspirada en la concepción taylorista.

En la búsqueda de nuevas competencias para los trabajadores el contenido de la educación debería dirigirse a desarrollar el aprecio por el propio cuerpo, la idoneidad para la identificación y evaluación primaria de riesgos y la capacidad para transformar una condición de trabajo hostil en una que sirva para promover la salud.

Se hace necesaria una nueva forma de evaluar el ámbito laboral en la cual los trabajadores sean fuente de conocimiento para docentes y estudiantes.

Finalmente es menester desarrollar metodologías y capacitar docentes para estar a nivel del desafío planteado.

NOTAS

1. Esta presentación fue efectuada durante XXXV Reunion de la Comision Técnica de CINTERFOR/OIT, en Brasilia, 30 de agosto al 1º de septiembre de 2001 y publicado en Boletín CINTERFOR N° 151, 127-138 Organización Internacional del Trabajo/Cinterfor/OIT, Montevideo, Uruguay, 2002.
2. Pedraza López, B. (2000). La nueva formación profesional en España: ¿Hacia un sistema nacional de calificaciones profesionales?. En: Boletín CINTERFOR, 149, mayo - agosto.
3. Díez de Medina, R. (2001). El trabajo de los jóvenes en los países del Mercosur y Chile en el fin del siglo. Santiago de Chile: OIT/ Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. (Publicación 134.)
4. Somavía, Juan. (1999) Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT. Documento presentado en la Tercera Conferencia Interministerial de la OMC (30 de noviembre - 3 de diciembre 1999).
5. Hurmalainen, M. (2001). Promoting prevention cultures. En: Workshop "Quality at Work": A future community strategy for safety and health at work, realizado en Bilbao (España) 24-25 abril.
6. Rodríguez, C.A. (1990). Salud y Trabajo: La situación de los trabajadores en la Argentina. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina. Bibliotecas Universitarias. (ver documento del Seminario Nacional Tripartito sobre Formación e Información en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo)
7. Weinberg, P.D. (1997). El Mercosur y la formación profesional. En: Educación Obrera, N° 109.
8. Ministério do Trabalho e Emprego (1998). Plano Nacional de Qualificação do trabalhador. Temro de referencia a integração do conhecimento sobre segurança, saúde do trabalhador e meio ambiente na educação profissional. Brasília.
9. Un aporte muy interesante y útil es el brindado por la publicación del ISTAS: Escuela, Salud y Trabajo: por una cultura de la prevención. (Valencia, 1998).
10. Cazamian, Pierre (1971). Leçons d'Ergonomie Industrielle. Paris: Cuyas.
11. Rodríguez C.A. (1993). Acerca de la Salud de los Trabajadores. Madrid: Departamento de Salud Laboral de CCOO.
12. Rodríguez, C.A. (1990). Op. cit.
13. Citado por Fernando Vargas Zúñiga en su obra De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto. En: Boletín CINTERFOR, N° 149, mayo-agosto 2000.
14. Guerin, F.; Laville, A.; Daniellou, F.; Duraffourg, J.; Kerguelen, A. (1991). Comprendre le travail pour le transformer, la pratique de l'ergonomie. Paris: ANACT.
15. Narocki, Claudia (1999). Formación de los Trabajadores en Salud Laboral: objetivos y detección de necesidades. Trabajo Final para el Master en Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.
16. Narocki, Claudia. Op. Cit.
17. Ver el reciente documento: Directrices realivas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ILO/OSH 2001. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/download/s000013.pdf>
18. Weinberg, P.D. (1997). Op. Cit.
19. La mayor parte de la mano de obra esta siendo requerida para servicios, en ellos es donde se reviste el avance más importante de lesiones por esfuerzos repetitivos, enfermedades profesionales que están entre las más frecuentes. El análisis desde la ergonomía facilita un mejor abordaje preventivo.
20. Guerin, F.; Laville, A.; Daniellou, F.; Duraffourg, J.; Kerguelen, A. Op. Cit.

