

UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN
SEDE “JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO”
FACULTAD EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN LABORAL
(CENFOLAB)

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA GESTIÓN Y
DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL DURANTE EL
PROCESO DE IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL DE
RIESGOS LABORALES.**

**TRABAJO PROFESIONAL EN OPCIÓN AL TÍTULO DE ESPECIALISTA DE
POSTGRADO EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL**

FIDEL ARMBRUSTER RIVERA

HOLGUÍN, 2016

UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN
SEDE “JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO”
FACULTAD EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN LABORAL
(CENFOLAB)

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA GESTIÓN Y
DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL DURANTE EL
PROCESO DE IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL DE
RIESGOS LABORALES.**

**TRABAJO PROFESIONAL EN OPCIÓN AL TÍTULO DE ESPECIALISTA DE
POSTGRADO EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL**

AUTOR: Lic. Fidel Armbruster Rivera

TUTOR: Dr. C. Glenis Damaris Fernández Reynaldo

HOLGUÍN, 2016

Agradecimientos a:

- ❖ La Revolución, por haberme dado la posibilidad de superarme constantemente y ser más útil en mi labor profesional.

- ❖ Mi tutora, por su ayuda, crítica, sugerencias y recomendaciones ofrecidas en el proceso de elaboración del trabajo profesional.

- ❖ Mis compañeros en general, por el apoyo brindado en todo momento, particularmente en la etapa final de la investigación y en especial a todas las personas que me han demostrado su infinita sinceridad y me quieren.

- ❖ Todos los profesores de la Especialidad, por su maestría profesional, su empeño y dedicación a cada instante para incidir en mi crecimiento profesional y personal.

Sin excepción: a todos, reitero...

¡Gracias!

RESUMEN

El presente trabajo responde a uno de los problemas que enfrenta la seguridad y salud en el trabajo del sector educacional de la Provincia Holguín. Los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales presentan insuficiente preparación técnica, teórica y práctica para realizar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales, lo que limita su gestión en esta materia como principal actividad a desarrollar en la institución para evitar hechos desagradables que puedan afectar la salud de los trabajadores, prácticas en formación, estudiantes de los diferentes niveles educacionales y el medio ambiente. Por tales razones se determinó como objetivo la elaboración de un programa de capacitación para la gestión y desarrollo de la formación laboral durante el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos, de manera que contribuya al desarrollo de cualidades laborales en su personalidad.

Se aplica como método integral de investigación el dialéctico materialista, a partir del cual se utilizaron métodos de niveles teóricos, empíricos y la concepción de la formación laboral.

La importancia del trabajo está dada en que al poner en práctica el programa de capacitación orientado a la preparación técnica, teórica y práctica de los técnicos en los territorios, se logran transformaciones significativas en sus cualidades laborales como la sensibilidad y la responsabilidad, enalteciendo en ellos sentimientos y motivaciones por la tarea que le compete, elevando su competencia profesional, así como impactos cualitativos y cuantitativos en los principales indicadores de la seguridad y salud en el trabajo en el sector educacional.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	7
EPÍGRAFE 1. Fundamentos teóricos-metodológicos que sustentan el proceso de formación laboral.	7
1.1 Antecedentes y reflexiones teóricas.	7
1.2 Las cualidades laborales de la personalidad a desarrollar en los técnicos de seguridad y salud en el trabajo.	14
1.3 La formación laboral como proceso y resultado de la formación y desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad y su interpretación desde diferentes ciencias.	15
EPÍGRAFE 2. Diagnóstico inicial para determinar en el proceso de formación laboral las cualidades laborales de los técnicos.	24
2.1 Instrumentos utilizados para el diagnóstico y su descripción.	24
2.2 Población, muestra y objetivo del diagnóstico.	25
2.3 Dimensión, indicadores y escalas evaluativas.	25
2.4 Triangulación de los resultados.	34
EPÍGRAFE 3. Alternativa de solución.	35
3.1 Métodos teóricos, empíricos, estadísticos- matemáticos utilizados.	35
3.2 Objetivo del curso y programa de capacitación.	36
EPÍGRAFE 4. Valoración de los resultados obtenidos con el programa de capacitación.	63
4.1 Impactos cualitativos y cuantitativos del programa de capacitación.	64
CONCLUSIONES	69
BIBLIOGRAFÍA	70
ANEXOS	75

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, cada año ocurren millones de accidentes que ocasionan lesiones en los trabajadores y hasta la muerte, cuyas causas están en la actividad laboral que se realiza o en el ambiente. Estas situaciones provocan el dolor de lesionados, familiares, y, en muchas ocasiones, por las magnitudes que han alcanzado, hasta dolor en la sociedad.

Actualmente, la seguridad y salud en el trabajo continúa responsabilizada con la integridad y salud del trabajador, pero su alcance va más allá de prevenir accidentes, enfermedades o agotamientos. Su accionar tiende a tomar un sentido más amplio, como factor de motivación y eficiencia de los trabajadores.

En la búsqueda de la seguridad, el hombre ha actuado siempre de acuerdo a su nivel cultural, a su entorno social y a los niveles alcanzados por su propio desarrollo. Este análisis se sustenta en un principio fundamental que, de forma simple, pudiéramos enunciarlo así: “Toda situación peligrosa que provoca daños está compuesta en el tiempo por una causa suficiente para provocarlo y un grupo de situaciones o circunstancias que lo desencadenan”.

El departamento de recursos humanos provincial tiene como misión asesorar a las estructuras de dirección de los municipios y centros provinciales en la acertada implementación de la política laboral del estado, por lo que se potencia la acción del control y supervisión en razón del cumplimiento del objetivo social del sector educacional.

Desde el departamento provincial, este frente de seguridad y salud en el trabajo es atendido por el investigador de este estudio, que tiene la misión de asesorar y controlar el trabajo de los técnicos de los municipios y centros provinciales en la adecuada implementación de su base legal. Estos funcionarios deben tener una preparación técnica, teórica y práctica de las principales tareas del frente y en especial del proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

Es importante tener en cuenta que para desempeñarse adecuadamente en su labor deben poseer ciertas cualidades laborales y a la vez, que sean parte de su modo de actuación para poder cumplir cabalmente con sus responsabilidades de:

- ❖ Alcanzar el bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes.
- ❖ Proteger el patrimonio de la entidad y el medio ambiente.
- ❖ Realizar búsquedas continuas de un nivel de excelencia de seguridad en los centros laborales.
- ❖ Potenciar la seguridad y salud de los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes.

Pero el accionar de los técnicos de seguridad y salud en el trabajo va más allá de prevenir accidentes, enfermedades o postraciones. Sus acciones tienden a tomar un sentido más amplio, como factor de motivación y eficiencia de los trabajadores lo que conlleva a laborar en ambientes seguros e higiénicos y prestarán un servicio mejor o producirán con mayor eficiencia para alcanzar lo que la sociedad necesita. De ahí lo indispensable que resulta el proceso de identificación, evaluación y control de riesgo porque con sus resultados se adoptan las medidas necesarias en materia de prevención y protección para eliminar o reducir los mismos y en su efecto a minimizar sus consecuencias.

En visitas de inspecciones efectuadas a los territorios por los organismos facultados, llámese, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Oficina Nacional de Inspección del Trabajo (ONIT), Ministerio de Salud Pública (MINSAP), Ministerio del Interior (MININT) y la DPE, se constataron problemas en la implementación del procedimiento general de identificación, evaluación y control de riesgos laborales en cuanto a:

- ❖ No expresan todos los peligros de las áreas a los que están expuestos los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes.
- ❖ Incorrecta evaluación de las probabilidades, consecuencias, prioridades de solución de los peligros.
- ❖ Los planes de medidas y prevención no están aprobados por la máxima dirección y el sindicato por lo que no se le da seguimiento sistemático a las medidas hasta lograr eliminar o minimizar el peligro.

- ❖ Los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes desconocen los resultados del proceso de identificación, evaluación y control de riesgos.
- ❖ Los planes de medidas no recogen todas las acciones necesarias para la eliminación o minimización de los peligros.
- ❖ Existe pobre comunicación en materia de seguridad y salud en el trabajo del técnico con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ No se identifican en los procesos a trabajadores, prácticas en formación y estudiantes con niveles de sensibilidades.

Años tras años, estas situaciones eran causantes de accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades limitando, a muchos trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, sus potencialidades laborales, estudiantiles.

Con el objetivo de profundizar en dicha problemática e identificar las causas se aplicó un diagnóstico, a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y de los centros provinciales sobre el estado de su formación laboral, utilizando como instrumento la encuesta, entrevista a trabajadores y revisión de la documentación sobre el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales. Dichas técnicas arrojó los siguientes resultados:

- ❖ Insuficientes conocimientos técnicos, teóricos y prácticos en materia de seguridad y salud en el trabajo en lo referido al proceso de identificación, evaluación y control de riesgos.
- ❖ Falta de sensibilidad para detectar los peligros de su entorno laboral que pudieran desencadenar accidentes o incidentes de trabajo, además de enfermedades profesionales, así como interés por mejorar el ambiente de su contexto laboral.
- ❖ Demuestran escasa responsabilidad por la seguridad y salud de los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes.
- ❖ Pobre comunicación y vinculación del técnico de seguridad y salud en el trabajo con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes.

Estas insuficiencias conllevaron al investigador a realizar un mayor trabajo por la necesidad de lograr un mayor desarrollo de las cualidades laborales ser sensible y ser responsable.

Por tanto, la contradicción que permitió delimitar la problemática existente en la investigación se evidencia:

ESTADO ACTUAL: Insuficiente preparación técnica, teoría y práctica que presentan los técnicos de seguridad y salud en el trabajo para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

ESTADO DESEADO: Necesidad de los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de poseer los conocimientos técnico, teórico y práctico necesarios para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos de su entidad.

Lo anterior demostró que los técnicos en seguridad y salud en el trabajo no eran competentes para su labor identificándose como:

PROBLEMA PROFESIONAL: Insuficiente preparación técnica, teórica y práctica que presentan los técnicos de seguridad y salud en el trabajo para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

CONTEXTO: El proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

RECURSOS HUMANOS: Los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales.

Las causas identificadas que generan el problema profesional son:

- ❖ Las mayorías de los técnicos de seguridad y salud en el trabajo no han recibidos cursos básicos o de habilitación actualizado por el Instituto Provincial de Estudios Laborales o la DPE.
- ❖ Escasas bibliografías en los territorios para su autopreparación personal.
- ❖ Existen técnicos que no son graduados en carreras que tengan afinidades con la labor que realiza, otros no estudiaron ningún oficio y es su primera experiencia laboral.

Con el objetivo de minimizar o eliminar las causas que provocan el problema profesional se define como:

ALTERNATIVA: Programa de capacitación para la gestión y desarrollo de la formación laboral durante el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

OBJETIVO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN: Capacitar a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo en los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos para el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

Para alcanzar el objetivo planteado se realizaron las siguientes tareas:

1. Estudio y análisis de los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan la formación laboral.
2. Diagnosticar el estado actual del desarrollo de cualidades laborales de los técnicos de seguridad y salud en el trabajo, desde las potencialidades que brindan el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.
3. Elaborar un programa de capacitación para contribuir al desarrollo de las cualidades laborales de los técnicos de seguridad y salud en el trabajo en especial “ser sensible y ser responsable”.
4. Valorar la factibilidad del programa de capacitación.

Para realizar el diagnóstico se asumió la siguiente población y muestra.

Población de técnicos de seguridad y salud en el trabajo: 18, muestra seleccionada 18, lo que constituye el 100%.

Población de trabajadores: 343, muestra seleccionada 150, lo cual representa el 43.7%.

Procesos de identificación, evaluación y control de riesgos revisados: 31

Descripción de la alternativa de solución.

La alternativa de solución al problema profesional se define en la elaboración de un programa de capacitación que permita la preparación técnica, teórica y práctica para

efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales y que contribuya al desarrollo de cualidades laborales, en especial “ser sensible y ser responsable”, potencie el trabajo en equipos; la socialización, reflexión y el debate durante el proceso. Tales proposiciones permitieron proponer 56 horas a desarrollar, de ellas, 37 son de carácter lectivos y 19 de actividades prácticas.

Un programa de capacitación es la distribución que hace un profesor de una materia para un curso, con el objetivo de que los alumnos adquieran el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos para desempeñarse en una actividad y logren cumplir con su misión.

Hay que tener en cuenta que las personas en los centros laborales aprenden a través de la capacitación, para ello debemos definir:

❖ ¿En qué serán preparados, a quién o a quiénes, cómo, cuándo, dónde, para qué, en qué tiempo?

La capacitación y desarrollo del potencial humano es una tarea a la que dedican enorme tiempo y atención los mejores dirigentes en cualquier entidad. Podríamos decir que la capacitación se relaciona con el "hacer actual" del empleado en la organización y el desarrollo con aspectos del "ser" que facilitan o permiten la expansión de sus dominios necesarios para sus desafíos futuros. Ambas acciones logran vincular a las personas como principal fuente generadora de valor (tradúzcase este valor en la eficiencia y eficacia del centro), o lo que equivale a decir acción y resultado de formarse o formar a una persona apta para realizar un trabajo determinado o lo que equivale decir:

- ❖ Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- ❖ Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
- ❖ Mejora el clima organizacional y aumenta la satisfacción de las personas.
- ❖ Provoca mejores resultados económicos aumentando el valor agregado de las instituciones.
- ❖ Mejora el conocimiento de tareas, procesos y funciones en todos los niveles.

DESARROLLO

Epígrafe1

FUNDAMENTOS TEÓRICOS - METODOLÓGICOS QUE SUSTENTAN EL PROCESO DE FORMACIÓN LABORAL DURANTE EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS LABORALES.

1.1 Antecedentes y reflexiones teóricas

El sistema educacional enfrenta cambios importantes, en el contexto histórico social del perfeccionamiento del socialismo cubano, a partir del despliegue de la batalla de ideas, para el logro de una cultura general integral, como expresión de la tercera revolución educacional en el país, que garantiza la continuidad histórica de la revolución, basada en el proceso de transculturación. De esta manera se desarrollan sólidas convicciones y verdaderos sentimientos, en correspondencias con las normas éticas que propugna nuestra sociedad.

Ciertamente, la educación como categoría pedagógica es un proceso global que incluye diferentes esferas del desarrollo de la personalidad. Es un fenómeno social históricamente condicionado y con carácter clasista.

En ese sentido, nuestro Héroe nacional expresó: “Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido: es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive: es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él, y no dejarlo debajo de su tiempo (...); es preparar al hombre para la vida...”¹

Después de un minucioso estudio del documento Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral del capítulo # 1 La formación laboral: Su objeto de investigación en el sistema educativo cubano se pudo evidenciar una síntesis de los momentos más significativos de la evolución histórica del desarrollo de la formación laboral tanto en el ámbito internacional, como en nuestro país hasta el momento actual.

¹ Martí, J. *Obras completas*, t. 8, p. 281

Los términos de uso más frecuentes han sido: Sloyd, Enseñanza Manual, Educación para la vida, Educación para el trabajo, trabajo manual, Tecnología para el trabajo, Artes Manuales, Artes Industriales, Educación Laboral.

Los principales representantes internacionales fueron: Otto Salomón (1849-1907) creador del *Sloyd Pedagógico*, fundó la escuela de Nääs con el objetivo de difundir la enseñanza laboral haciéndola más útil al pueblo sueco. Sus experiencias docentes le permitieron organizar un sistema de enseñanza manual que fue considerado el mejor del mundo en su época, el cual fue introducido en varios países. Existen diferentes versiones sobre el origen de la palabra Sloyd pero; según una de las más aceptadas; es una antigua palabra escandinava procedente del idioma Irlandés y significa “*habilidad*”, en inglés es sinónimo de ejercicios manuales. El profesor sueco Aron Heindergren, organiza la enseñanza del Sloyd y funda diversos talleres.

Martín Lutero (1483-1546), célebre reformador de la iglesia en Alemania, abogaba por la formación de hombres y mujeres vigorosas e inteligentes, para lo que era necesario combinar el trabajo manual con otras enseñanzas. El gran pedagogo eslavo Juan Amos Comenius (1592-1670), considerado el Padre de la Didáctica insistía en que el trabajo manual debía ser parte del programa escolar. Jhon Locke (1632-1704), calificado por Engels como "hijo del compromiso de clase", abogaba para que el educando aprendiera algún oficio necesario. Juan Jacobo Rousseau (1712-1778), destacado pensador suizo, trabajó con la carpintería. El pedagogo suizo Juan Enrique Pestalozzi (1746-1827), acarició la idea de unir la instrucción de la escuela con el trabajo manual. El francés Luis Miguel Lepelletier (1760-1793), planteó la necesidad de organizar el trabajo en talleres de forma planificada. Federico Froebel (1782-1852), planeó la necesidad de dejar establecidos los principios en que debía apoyarse la enseñanza del trabajo manual en las escuelas primarias. Augusto Germán Franque, ejercitaba a sus alumnos en diferentes clases de trabajo manual, tales como: cartonería, trabajos de torno, utilizando este método con un fin educativo. Lord Enrique Braugham (1788-1822), hombre de letras, fue organizador de la Enseñanza Industrial. El francés M. Great (1871), logró que se iniciara en la práctica el aprendizaje manual escolar en las escuelas francesas. En Italia Juan Bosco, fue el creador de los talleres para el trabajo manual. El ingeniero

ruso Víctor Della Vos fue el creador de una escuela técnica relacionada con la madera y los metales. M. Clausson Kaas en Dinamarca, introdujo el trabajo manual.

Entre los principales exponentes cubanos tenemos a: José Martí Pérez (1853-1895), como el más elevado exponente del pensamiento pedagógico cubano y principal defensor de la aplicación del trabajo manual como vía educativa de las nuevas generaciones. Para Martí, el valor educativo de esta especialidad era de primordial importancia, algunas de sus más conocidas expresiones en relación con el tema se ilustran con precisión en su pensamiento pedagógico: “Ventajas físicas, mentales y morales vienen del trabajo manual. En el pensamiento y obra de José Martí, se resume lo más positivo de la herencia anterior, sus ideas básicas constituyen las raíces de nuestra actual concepción de una escuela donde se integra el estudio con el trabajo, ya en el año 1883 señalaba:

“En la escuela se ha de aprender el manejo de las fuerzas con que en la vida se ha de luchar. Escuelas no debería decirse sino talleres. Quien quiera pueblo ha de habituar a los hombres a crear”²

En tal sentido, consideramos que la totalidad de la obra pedagógica de Martí, muestra una concepción educativa de esta materia, cuya significación y valor trasciende hasta nuestros días; el principio de vinculación del estudio con el trabajo es de las más importantes contribuciones que supera el marco de la educación cubana y posee un alcance internacional.

Eminentes pedagogos y patriotas cubanos de los siglos XIX y XX, como Félix Varela, José de la Luz y Caballero, Rafael María de Mendive, Enrique José Varona y José Antonio Saco abogaron en sus formulaciones generales por una docencia más racional y de carácter científico experimental. También dirigieron su atención porque se les diera a los cubanos una educación científica en la que se les confiriera importancia a las asignaturas prácticas y experimentales. La obra de Félix Varela (1788-1853) tuvo relevante importancia y significación actual para la enseñanza del trabajo manual.

² Martí, J. *Obras completas*, t. 8, p. 281

Al triunfar la revolución cubana el 1º de Enero del 1959 se desplegó una masificación de la enseñanza en Cuba que incidió de forma muy particular en la especialidad de trabajo manual, creándose talleres convenientemente, dotados de herramientas y materiales en los centros educacionales. De esta forma, por vez primera, en la historia pedagógica cubana, la asignatura estuvo en condiciones de cumplir sus fines esenciales y se comienza a materializar los ideales y contribuciones teóricas de Martí, Varona y los antes mencionados entre otros.

Este hecho sienta, además, un nuevo precedente en la historia de la especialidad, demostrando que países de pocos recursos pueden asumir su enseñanza, si se tiene a un nivel gubernamental, clara conciencia de su valor educativo. Importante papel ha desempeñado nuestro Comandante en jefe Fidel Castro cuando señalaba la importancia de lograr una enseñanza vinculada con la vida, donde se combine el estudio y el trabajo.

Existen diversas concepciones teóricas y vías de acción para desarrollar la formación laboral, unas curriculares y otras extracurricular, quedando mucho por resolver en este campo, sobre todo, cuando solamente se analiza la formación laboral a partir de la adecuada integración del principio del estudio con el trabajo, como proyecto para concebir las actividades laborales dirigidas a perfeccionar el instrumento pedagógico de la combinación de este principio. Son conocidos en este sentido los trabajos de Patiño Rodríguez (2000), Cerezal Mezquita (2000), Fong Estopiñán (2001), Hernández Calderín y Borroto Gerardo (1990), García Pérez (1992), entre otros.

A partir de la década del 90, diferentes personalidades cubanas se han destacado en la elaboración de diversas teorías sobre el concepto formación laboral, entre ellos citamos a Moreno G (1987), Cerezal (1995), Fiallo (1997), Silvestre M (1997), Neto (1997) , Baró (1997), Martínez A (1997), Domínguez C (1998), Chávez J (1999), Furio C (1999), Rodríguez D (2001), entre otros. Todos han examinado la importancia de desarrollar la formación laboral a partir de las especialidades de la actividad laboral y el carácter de cada enseñanza para que incida en el comportamiento del estudiante durante toda su vida.

Las definiciones emitidas por Baró, Cerezal, Pérez y otros investigadores, constituyen, sin lugar a dudas, aportes importantes. Baro, W. (1997) define la formación laboral como un proceso, pero que se concreta solo a través del trabajo y los valores son los que la orientan, pero no tiene en cuenta el intercambio de conocimientos profesor - estudiante, estudiante - estudiante. Por su parte Cerezal, J. (2000) define la formación laboral solo como un proceso, donde el resultado es la cultura laboral. Este investigador asume que existe una transmisión y adquisición de valores, normas, conocimientos y habilidades pero él no tiene en cuenta el carácter desarrollador de este proceso. Define como saberes solo el saber hacer, es decir, habilidades y capacidades, y el cómo hacerlo con sus métodos y estrategias, pero no contiene el ser, sino el saber hacer y cómo hacerlo.

La definición que brinda Pérez, L.(2003) se acerca más al crecimiento del individuo como persona, reconoce a los conocimientos, habilidades, destrezas, valores como parte importante para lograr el proceso de crecimiento de las cualidades psíquicas, tanto prácticas como intelectuales del sujeto, tiene en cuenta el crecimiento de cualidades psíquicas.

La concepción dada por Alarcón, M. y Gómez (2006) es mucho más amplia y su integración permite la formación del sujeto al considerar las esferas motivacional - afectiva y la cognitiva - instrumental.

En sus primeros análisis todos ellos consideraron el proceso de formación laboral en su concepción más general como enseñanza para el desarrollo, como una necesidad social, que se convierte en un elemento fundamental dentro del proceso docente educativo en nuestro sistema educacional. Más tarde tomaron la formación laboral como el proceso de naturaleza psicopedagógico orientado hacia el desarrollo intelectual y psicofísico de la personalidad en el ámbito de la correlación ciencia, tecnología, medio ambiente, desarrollo sostenible, arte y el trabajo en contextos escolares comunitarios.

En nuestra provincia existen grandes estudiosos del tema como los pedagogos: Eliberto Domínguez Zaldívar, Luis Aníbal Alonso Betancourt, Yanet Fernández Rodríguez, Glenis Damaris Fernández Reynaldo, entre otros y en especial Alberto

Leyva Figueredo y Laura Mendoza que lograron elaborar el concepto más amplio y científico de **formación laboral** que expresa:

“[...] la formación laboral es un proceso y resultado del desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto hacia la prestación de servicio y la producción de artículos de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida”.³

Un producto de necesidad social es aquel elaborado por el hombre y que llega a ser asequible a cada uno del resto de la comunidad social, el mismo ha sido diseñado y elaborado con la intencionalidad de resolver los problemas que tiene la sociedad, en la confección de los mismos se tiene en cuenta la intencionalidad para lo que fueron diseñados y su empleo social.

Es importante destacar que todos los productos elaborados por el hombre no son de utilidad social como por ejemplo: las armas de exterminio masivo; si la comparamos con la fabricación de medicamentos necesarios para la cura de enfermedades en seres humanos, animales y cultivos.

La formación laboral como fenómeno social se configura en la sociedad. Es un proceso y resultado de la formación y desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad, es multifactorial y su estudio demanda de un análisis desde distintas ciencias para su comprensión, con un carácter sistémico. La formación laboral permite desarrollar en los sujetos un alto sentido de la responsabilidad individual y social, hábitos, habilidades, cualidades como expresión del valor, significados que tienen los hechos, fenómenos y objetos, así como modos de actuación apropiados a cada situación social del desarrollo.

Desde esta perspectiva, se ofrece una sistematización teórica de la formación laboral teniendo en cuenta las principales ciencias de la educación y se asume la definición de formación laboral de los pedagogos Alberto Leyva Figueredo y Laura Mendosa, partiendo de cómo se revelan las leyes y principios de la dialéctica materialista en el

³ Leyva, A. & Mendoza, L. (2011). *Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro, parte III del libro Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral*, p. 24.

proceso de identificación, evaluación y control de riesgos en una entidad como la relación teoría – práctica.

“En la pedagogía cubana, la formación del hombre se concibe, como el resultado de un conjunto de actividades organizadas de modo sistemático y coherente, que permiten poder actuar consciente y creadoramente. Este sistema debe prepararlo como sujeto activo de su propio aprendizaje y desarrollo; hacerlo capaz de transformar el mundo que vive y transformarse a sí mismo; formar al hombre es prepararlo para vivir en la etapa histórica concreta en que se desarrolla su vida”.⁴

Dentro del proceso formativo, la formación laboral ocupa un lugar importante pues “[...] debe garantizar la creación de una sociedad de productores, libre de personas que tengan dentro de sus objetivos aprovecharse del resultado del trabajo ajeno y poblada de individuos laboriosos, solidarios y altruistas”.⁵

El trabajo surgió como una necesidad que propició la evolución del propio hombre como especie inteligente y a la vez, se convierte en fuente de desarrollo del propio hombre. Solamente a través de este, el hombre puede satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, razones que avalan la veracidad de plantear que trabajo y el desarrollo del hombre están íntimamente relacionados.

Las cualidades laborales se desarrollan en el curso de las actividades y las comunicaciones que se establecen en el marco de las relaciones del sujeto, a través del proceso formativo integral que actúa sobre la personalidad e integran los diferentes procesos psíquicos que se producen en él.

El desarrollo de cualidades laborales de la personalidad es un tema abordado con profundidad por varios estudiosos, entre los que se destacan: Allport (1967), Bermúdez (1995), Silvestre (2002), Pérez Martín y otros (2004), Leyva y Mendoza (2011), Infante (2011), Leyva e Infante (2012) entre otros.

Se asume la definición de Leyva e Infante (2012) quienes plantean que las cualidades laborales “[...] son características relativamente estables, manifestaciones

⁴ Baxter, E. y otros. (2002). *La escuela y el problema de la formación del hombre*. En Compendio de Pedagogía, p. 144

⁵ Alarcón, M. & Gómez, M. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. Holguín, En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”. p. 3

de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los sujetos hacia la actividad laboral”⁶, entendiéndose por actitud “[...] las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar [...] ante determinados objetos, situaciones o personas y los motivos surgen producto de las necesidades de los sujetos y son los que los impulsan a actuar”⁶.

A decir de Leyva e Infante (2012), las cualidades transitan por diferentes fases en su desarrollo. Primeramente, los sujetos ejercitan las formas de actuación y las valoran, se enjuician a sí mismos a partir de las valoraciones realizadas, se reorganiza la actuación en función de los juicios realizados y estos se convierten en cualidades que se expresan a través de las actitudes.

1.2 Las cualidades laborales de la personalidad a desarrollar en los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales.

Durante la aplicación del diagnóstico a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales, donde se utilizó como instrumento la encuesta, se pudo constatar que los mismos tienen afectados algunos rasgos de las cualidades “ser sensible y ser responsable” como:

Ser sensible, con los rasgos siguientes:

- ❖ Empatizar y tener una vinculación profunda con los trabajadores, práctica en formación y estudiantes, además de demostrar preocupación por sus problemas.
- ❖ Identificar las necesidades y problemas de su contexto de actuación.

Ser responsable, expresada en:

- ❖ El conocimiento y la asunción de los deberes.

La gestión y desarrollo de la formación laboral es el proceso de planificación, organización, ejecución, control y evaluación de acciones de carácter administrativo, docentes-metodológicos, educativas, de superación e investigación para la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, que toman en consideración la relación existente entre la sistematización del carácter politécnico y laboral de la

⁶Infante, A. & Leyva, A. *Las cualidades laborales de la personalidad*, p. 3.

enseñanza y las influencias educativas de la diversidad de contextos socioeducativos (escuela, familia, comunidad y la empresa) y tiene como finalidad el desarrollo de cualidades laborales en la personalidad del sujeto, orientadas a la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida. Colectivo de autores de CENFOLAB (2014).

El investigador, tras su estudio asume, que para el logro de la gestión y desarrollo de la formación laboral es trascendental tener en cuenta cada una de las etapas en el logro del cumplimiento de la alternativa propuesta, los profesores con acciones sistemáticas de forma intencionada, bien ejecutadas y aprovechando las potencialidades del contexto donde labora, logran favorecer el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad.

1.3 La formación laboral como proceso y resultado de la formación y desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad y su interpretación desde las diferentes ciencias.

El estudio de la formación laboral en este contexto requiere de un razonamiento minucioso desde las diferentes ciencias para su comprensión e interpretación (la filosofía dialéctica-materialista, la psicología, la sociología, la didáctica, la pedagogía) siempre con un carácter interrelacionado.

Partiendo de la pedagogía, he tenido en cuenta los principios para la dirección del proceso pedagógico de la Dra. Fátima Addine Fernández y otros autores:

- ❖ Principio de la unidad de lo instructivo, educativo y lo desarrollador.
- ❖ Principio de la unidad de lo afectivo y lo educativo.
- ❖ Principio de la unidad entre la actividad, la comunicación y la personalidad.

Durante el desarrollo del curso, se tuvo presente el **principio de la unidad de lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador.**

Desde el punto de vista **instructivo**, cuando se preparó a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales en las bases técnicas, teóricas y prácticas del proceso, estimuló en todos los momentos la independencia cognoscitiva y la creatividad necesaria para su desempeño profesional.

Lo educativo, se trabajaron los rasgos de la cualidad a transformar a través de ideas, situaciones y preguntas intencionadas que se ajusten al contenido y que estén en correspondencia con los problemas reales que ocurren en el contexto donde trabajan, de manera tal que los haga pensar, logrando formar en ellos convicciones, actitudes, comportamientos, motivaciones por el trabajo que hace, con un pensamiento flexible ante las diversas situaciones que van a enfrentar y que le permitan transformar sus modos de actuaciones y el contexto laboral. Es aquí donde se ve las evoluciones que van teniendo en su modo de sentir, pensar, actuar como expresión de la unidad dialéctica entre educación e instrucción y en su relación con el desarrollo.

En el desarrollo de la alternativa el sujeto se va modificando y pasa de un momento inicial, donde carecía de los elementos fundamentales del proceso de identificación, evaluación y control de riesgos, a otro final cualitativamente nuevo, después de transitar por distintas etapas o momentos del proceso, siendo esta última etapa, superior a la que ya existía por el nivel alcanzado, formando un técnico de seguridad y salud en el trabajo más capaz y competente para desarrollar su labor con la seguridad requerida, por tanto la contradicción se logra resolver.

De suma importancia en la aplicación de la alternativa de solución resultó la práctica como el punto de partida y fin del conocimiento. Los estudiantes no se apropian solamente de un sistema de conocimientos, sino que pueden aplicarlos a la realidad lo que permite lograr que los conocimientos no se conviertan en algo vacío, abstracto y carente de significación y sentido.

Al profundizar en el estudio del **método instructivo, educativo y desarrollador** como sistema de procedimientos, se valora lo que se define para la Educación Superior por el colectivo de autores del centro de estudios CENFOLAB ⁷ y se determina que de forma ordenada el método instructivo, educativo, desarrollador permite la transmisión de los contenidos asociados al contexto socioeducativo.

Lo anterior, constituye la aplicación de los contenidos que fueron objeto de retención

⁷Colectivo de Autores CENFOLAB 2013. *El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral.*- p 45:57

por los técnicos de seguridad y salud en el trabajo durante el proceso formativo anterior vinculado a las exigencias organizativas de su contexto. Con el objetivo de lograr desarrollar habilidades y valores para alcanzar el crecimiento del individuo, siendo capaces de utilizarlas para enfrentar y dar solución creadora a los problemas de riesgos de accidentes y enfermedades de su centro laboral desarrollando las cualidades laborales “ser sensible, ser responsable” para que conscientemente realicen una labor o presten servicios de utilidad social a lo largo de la vida.

Principio de la unidad de lo afectivo y lo cognitivo

Durante la aplicación del programa de capacitación, el componente cognoscitivo se trabajó a la par con el afectivo, es decir, la relación personal con el valor logrando que los técnicos de seguridad y salud en el trabajo lleguen por ellos mismo a la valoración de lo importante, útil y necesario que resulta el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales e interioricen para qué y por qué lo hacen.

Fue de suma importancia que en cada contenido sobre el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales se dieran las suficientes informaciones, para lograr que se apropien de los conocimientos de manera objetiva, sobre todo estableciendo las relaciones en cada caso del contenido con la vida, pero no en abstracto, sino en correspondencia directa con lo que se vive a diario, lo que sucede a su alrededor, su propio mundo y al mismo tiempo, la posibilidad de sentir, actuar, de ser afectado por ese mundo en el que interactúa, para lograr que tenga significación y sentido para sí.

En este proceso jugaron un papel preponderante las reflexiones, los análisis sobre las vivencias y experiencias personales de cada uno de los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales y del propio profesor, relacionado con el mismo, se generaron emociones positivas para impregnar en ellos, los rasgos de la sensibilidad y la responsabilidad necesarios para poder cumplir cabalmente con su misión.

En este sentido, la significación y sentido, debe ser tratada desde el contenido objeto de apropiación por parte de los estudiantes, a partir de tomar en cuenta lo importante y útil que resulta el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos

laborales en un centro de trabajo. Esto demuestra que la educación en valores está basada en la comprensión de lo que se aprende y el significado de la actividad de aprendizaje que inciden en su formación, que se expresa como el resultado de la interacción entre lo cognitivo y lo afectivo-valorativo para generar sentimientos y valores desde situaciones de aprendizajes.

La unidad de lo afectivo y lo cognitivo es un principio elemental en el estudio de la personalidad, cuando se logra, a través de diversas actividades bien concebidas, organizadas, el estudiante puede regular su actuación a niveles superiores y a partir de la unidad de uno y otro se desarrollan las formaciones psicológicas más complejas. Durante el desarrollo de las actividades se debe significar y dar sentido al contenido de estas, para que se conviertan en fuentes de motivación interna y puedan regular el modo de actuación de los técnicos de seguridad y salud en el trabajo con vista a lograr el impacto deseado.

Principio de la unidad entre la actividad, la comunicación y la personalidad

Este principio es muy importante para el desarrollo de las cualidades laborales, significando que la personalidad se forma y desarrolla en la actividad y en el proceso de comunicación.

Durante el desarrollo de las actividades que orienten la formación laboral se establece una comunicación alumno con su maestro, con sus compañeros y con otras personas que están en las áreas, que contribuyen plenamente al logro del objetivo. Esta comunicación permite un intercambio recíproco de información, teniendo en cuenta que el conocimiento y la experiencia que poseen las otras personas son tenidos en cuenta como saber válido en el acto comunicativo.

De ahí, la importancia de la etapa **participativa**, que se ejecuta durante el proceso de identificación de riesgos laborales, con la participación de todos los trabajadores, prácticas en formación, estudiantes y los jefes directos de las áreas, pudiendo utilizarse listas de chequeos, que recojan los peligros presentes o que puedan presentarse; esta forma de trabajo en grupo es muy eficaz a la hora de enfrentar la solución de peligros, por la calidad de las decisiones que se pueden ir adoptando, permitiendo que se combinen conocimientos, aptitudes, experiencias y habilidades,

que se multiplique la creatividad de cada individuo y que se obtenga, por lo general, mayor cantidad y calidad de alternativas o soluciones que transformen para bien de todos el contexto laboral.

Es aquí en la etapa participativa donde el nivel de creatividad individual y más aún el social, son predominantes y definitivos, en la solución de los peligros, por el grado de aceptación de la solución, lo que incide en la ejecución de las propuestas de solución y permite que los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes se conviertan en sujeto de cambio con su participación directa en el proceso.

Durante la misma se puede constatar el ambiente laboral en que ejecutan sus labores los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, situación actual de salud, personas sensibles como: mujeres embarazadas, jubilados reincorporados, incapacitados y portadores del VIH-SIDA, además, permite observar si tienen y utilizan los medios de protección que requiere la labor.

La etapa **valorativa**, se logra cuando después de recogida la información es analizada para determinar la percepción que tienen los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes sobre los peligros a que están expuestos, comprobando la veracidad de los mismo, qué se le pudo quedar, qué no declararon y pudiera afectar su salud física o mental, para la inclusión aquellos que no se hayan registrados o la exclusión de los que han sido sobredimensionado por las personas.

En esta etapa valorativa el intercambio y la interrelación social entre sujeto - sujeto, objeto - sujeto a medida que van asimilando procedimientos de trabajo, conocimientos, normas de conducta, están incorporando gradualmente valores que van a enaltecer sus cualidades laborales, porque todos esos conocimientos, normas, habilidades los hacen suyos y los aplican con posterioridad, de forma independiente en las gestiones de seguridad y salud en el trabajo que realiza, en el actuar diario de su desempeño, enriquecen su mundo interno a partir de su interactuar con los demás trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, alcanzándose al final transformaciones positivas en su personalidad, que les permita actuar sobre la realidad y modificarla para bien de todos.

La zona de desarrollo actual de la mayoría de los técnicos de seguridad y salud en el

trabajo, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, hace suponer que no es amplia en cuanto a conocimientos técnicos, teóricos y prácticos para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos, debido a que no pueden apoyarse en lo ya conocido porque no han recibido preparación profesional para afrontar con la calidad requerida el proceso, no así el desarrollo de sus funciones psíquicas, ya que demuestran deseo y motivación por aprender y lograr la capacidad requerida, potencialidades a tener en cuenta en la zona de desarrollo próximo para propiciar un aprendizaje estimulador, ya que no hay aprendizaje sin un nivel de desarrollo previo y no hay desarrollo sin aprendizaje, pues ambos constituyen una unidad dialéctica, reciben muchas influencias y se transforman una al otro.

Dentro de los principios de la didáctica se asumen los expresados por I. Klingberg (1978) como:

- ❖ Principio de la vinculación de la teoría con la práctica.
- ❖ Principio del carácter científico y partidista de la enseñanza.

El principio de la vinculación de la teoría con la práctica

Este principio didáctico está presente en la alternativa de este trabajo como el punto de vista primero y fundamental de la teoría del conocimiento, de ahí la importancia que se le concede en la formación laboral a este principio, no se concibe el aprendizaje del alumno que no parta de la práctica, para poder explicar los fenómenos y hechos de la realidad desde la teoría que los fundamentan y luego ir a la práctica, para comprobar su veracidad; esto nos demuestra que para que una actividad forme cualidades laborales en los alumnos debe vincularse a la vida práctica.

Para lograr lo anterior debe profundizarse primeramente en teorías y luego comprobarlas en el quehacer cotidiano donde se desempeña, en este caso, el trabajador; ello direcciona lo que aprende sobre la base de la apropiación de conocimientos, habilidades y valores imprescindibles para su interactuar en su actividad profesional. De ahí, el enfoque politécnico y laboral de la enseñanza, potenciado desde el triunfo de la Revolución, lo “**politécnico**” está dirigido al “**saber**” y se relaciona con la cultura tecnológica, para lo cual toma como base los

fundamentos de la ciencia y la técnica, lo “**laboral**” está dirigido al “**saber hacer**”, a la solución de problemas de la vida social, laboral y comprende hábitos de la conducta laboral y valores.

La relación que se establece entre **sujeto-objeto**, al efectuar el proceso de identificación de riesgos a un área seleccionada, como parte de una actividad práctica, el papel activo lo juega el **sujeto**, el que descubre situaciones peligrosas, las analiza, determina causas y alternativas para su solución desde lo conocido en las clases recibidas; mientras el **objeto**, recibe la acción, el papel activo del **sujeto** se muestra, no solo en que produce una transformación del **objeto**, es el hecho de que al lograrlo provoca un cambio en su modo de actuar y de ver las cosas, una transformación en sí, enriqueciendo sus conocimientos con aportes personales, de detectar problemas, de encontrar vías que permitan la transformación de la realidad y de sí; el **sujeto**, durante la interrelación con el **objeto** forma una imagen del objeto y de los cambios que pueda sufrir para mejorar y formar de este modo conceptos, conocimientos, etc., que pasan a formar parte de su personalidad cual resulta, ahora, muy distinta de cuando se inició la interacción.

Teoría de la actividad de A. N. Leontiev

Leontiev, define la actividad como el proceso de interacción sujeto - objeto, dirigido a la satisfacción de las necesidades del sujeto, como resultado del cual se produce una transformación del objeto y del propio sujeto, además, insiste en que toda actividad debe ser motivada para que le dé orientación, sentido e intención a la misma de lo contrario carece de sentido para el sujeto. No existe actividad humana sin motivo⁸.

La forma de actividad colectiva desarrollada durante el curso jugó un papel significativo para el desarrollo individual de cada técnico de seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo la posibilidad de que en la relación **sujeto - sujeto** y **objeto – sujeto** se trasladen conocimientos que puedan faltarles o no estén bien desarrollados en algunos, pueden completar punto de vista individual, por medio de diferentes criterios y alternativas de solución, tanto respecto al contenido en sí mismo, como al procedimiento de trabajo, esto contribuye a la adquisición más verás

⁸Leontiev, A. (1975). *Actividad, conciencia y personalidad*. – p.12.

de conocimientos y estrategias para su desempeño, porque la personalidad se forma y se desarrolla en la actividad que el **sujeto** realiza, que es social por su origen y contenido.

Es importante significar que el proceso de formación laboral se concreta en la actividad laboral, a través de la relación que se establece entre los sujetos y con los objetos del proceso. Según Pupo (1990) “[...] en la actividad laboral el hombre humaniza la naturaleza creando objetos que satisfacen sus necesidades y al mismo tiempo, materializa sus propios proyectos ideales engendrados por las necesidades prácticas de su ser esencial”⁹.

Durante el desarrollo de las diferentes actividades los técnicos de seguridad y salud en el trabajo, lograron concientizarse de que la gestión de riesgos en el trabajo no es más que la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión, para analizar, valorar y evaluar los riesgos que incluyen habitualmente, la evaluación, el tratamiento y la comunicación del riesgo.

De esta manera, para realizar una adecuada labor preventiva, lo primero es conocer los riesgos y identificarlos, que el riesgo es la combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias de este. Por su parte, el daño derivado del trabajo es la lesión física, muerte o afectación a la salud de las personas o deterioro de los bienes o el ambiente, con motivo o en ocasión del trabajo, que las situaciones peligrosas y peligros que no se identifiquen, evalúen y controlen pueden afectar la salud de los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes.

Existen diferentes tipos o categorías de riesgos. Por ejemplo, es diferente el riesgo derivado de la contaminación por una sustancia tóxica fácilmente perceptible como el amoníaco, al que provocan sustancias como el plomo, manganeso, cuyo efecto acumulativo, a largo plazo, provoca otras afectaciones.

El riesgo grave e inminente es aquel que resulta probable y puede racionalmente materializarse en un futuro inmediato y supone un daño grave para la salud. También es importante conocer otros riesgos, como el denominado riesgo residual, que es aquel riesgo remanente que queda después de que ha sido tomada una medida

⁹ Pupo, R. (1990). *La actividad como categoría filosófica*. p79.

protectora y el riesgo tolerable, que es el aceptado en un contexto dado, basado en valores y criterios predeterminados.

El “**riesgo**” no se ve o percibe, lo que se ve, percibe o deduce es la situación peligrosa, que es la circunstancia por la cual las personas, los bienes o el ambiente están expuestos a uno o más peligros. Asimismo, el **peligro** se define como la fuente potencial de un daño en términos de lesión o enfermedad a personas, daño a la propiedad, al entorno del lugar de trabajo o una combinación de estos, de manera que en una **situación peligrosa** pueden presentarse uno o más peligros.

Del análisis realizado hasta aquí, se puede inferir a criterio valorativo del autor de este trabajo, que la educación en valores que caracteriza la formación laboral de un sujeto, es el resultado del desarrollo de formaciones complejas de la personalidad del sujeto, que configura, modela sus ideales y transforma sus sentimientos y modos de actuación en correspondencia con las normas y rasgos de la personalidad, requeridos para prestar servicios de necesidad y utilidad social como resultante de este proceso.

En este sentido, esto nos da la medida de que la significación y sentido, debe ser tratada desde el contenido objeto de apropiación por parte de los estudiantes, a partir de tomar en cuenta el significado y sentido del proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales como una prioridad a ejecutar en un centro laboral para que no ocurran situaciones desagradables que afecten la salud de las personas.

Lo anteriormente expresado, implica que la educación en valores esté basada en la comprensión de lo que se aprende y el significado de la actividad de aprendizaje que inciden en su formación, que se expresa como un resultado de la interacción entre lo cognitivo y lo afectivo-valorativo para generar sentimientos, valores y convicciones.

La formación de una cultura general integral, en los técnicos de seguridad y salud en el trabajo, durante el curso, se puede ver como un principio inalienable del desarrollo de la sociedad, que garantiza su integración a los diferentes escenarios del sistema de relaciones sociales en que participan, como modo de realización social.

Durante el desarrollo del programa de capacitación la adquisición de una **cultura política**, se pudo lograr cuando comprendieron e interiorizaron que en nuestra

sociedad socialista lo más significativo es la vida de las personas, que el estado no escatima recursos para su protección, que existen normas, legislaciones de la alta dirección del país de obligatorio cumplimiento por todos los trabajadores, prácticas en formación, estudiantes y jefes, con la finalidad de garantizar su seguridad y salud.

Ecológica: fue importante la educación sobre cómo prevenir la contaminación al medio ambiente, provocado por el manejo inadecuado de residuales sólidos en las calderas, el aprovechamiento racional del agua, su cuidado, cumplimiento de la legislación ambiental vigente, fortalecer las inspecciones, incrementar la cultura ambiental de los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes. Los impactos negativos de las industrias en el medio natural y el hombre, considerándose, que el bienestar económico solo puede ser alcanzado unido a un seguro manejo ambiental. En definitiva, la competitividad de una organización y su supervivencia a mediano plazo, exige la inclusión del factor ambiental en su gestión.

Jurídica: se logró que se apropiaran e hicieran suya la base legal que establece la seguridad y salud en el trabajo, en especial, la que regula el procedimiento de identificación, evaluación y control de riesgos, disfrutándola y consiguiendo que se configuren en su personalidad como sentido generalizador.

Económica: se logró interiorizar en cada técnico de seguridad y salud en el trabajo, que evitar accidentes, incidentes, enfermedades, afectación al medio ambiente e inmueble, equivale a ahorrar recursos económicos al estado, familia, etc.

Epígrafe 2.

DIAGNÓSTICO INICIAL PARA DETERMINAR EN EL PROCESO DE FORMACIÓN LABORAL LAS CUALIDADES LABORALES DE LOS TÉCNICOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DURANTE EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS LABORALES.

2.1 Instrumento utilizado para el diagnóstico a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo, trabajadores y su descripción.

Para realizar esta investigación se utilizaron como instrumentos, **encuestas** a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales,

entrevistas a trabajadores y la **revisión de documentos** (proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales).

La encuesta: es una técnica de recogida de información donde, por medio de preguntas escritas, organizadas en un formulario impreso, se obtienen respuestas que reflejan los conocimientos, opiniones, intereses, necesidades, actitudes o intenciones de un grupo más o menos amplio de personas para conocer situaciones generales y no los casos particulares.

Es esencial tener en cuenta que el objetivo de la encuesta es buscar información a través de preguntas directas o indirectas, las cuales se organizan con determinados requisitos metodológicos en un cuestionario. O sea, que la encuesta es la técnica, y el cuestionario es el instrumento a través del cual encuestamos a las personas.

Las preguntas del cuestionario son de contenidos que se relacionan directamente con los objetivos de la investigación, ofreciendo informaciones significativas directas para la evaluación de los indicadores.

2.2 Población, muestra y objetivo del diagnóstico

La población de técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales está compuesta por 18 personas, la muestra escogida para esta investigación fue de 18, que constituye el 100%, para que sea lo suficientemente amplia y pueda confirmar la situación real de preparación técnica, teórica y práctica que poseen los técnicos de seguridad y salud en el trabajo e identificar, las cualidades laborales de la personalidad que tienen afectadas.

Objetivo del diagnóstico

❖ **Diagnosticar las cualidades laborales que presentan los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.**

2.3 Dimensión, indicadores y escalas evaluativas.

VARIABLE: Desempeño profesional.

DIMENSIÓN: Cognitiva-metodológica.

INDICADOR # 1.

- ❖ Conocimientos y metodología para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales de modo que este tenga significado y sentido.
- ❖ Preparación para el cargo.

DIMENSIÓN: Afectiva.

INDICADOR # 2.

- ❖ Sentimientos y motivaciones por conocer y resolver los problemas de peligros en su entorno laboral que puedan afectar a las personas.
- ❖ Comunicación y relación afectiva con las personas.

EVALUACIÓN DEL INDICADOR # 1.

BIEN

- ❖ Recibió cursos de capacitación o básico de seguridad y salud en el trabajo impartido por el Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL).
- ❖ Demuestra tener los conocimientos y la metodología para enfrentar la tarea.
- ❖ Es capaz de expresar lo importante y útil que resulta efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos para evitar que ocurran accidentes o incidentes de trabajo, así como enfermedades profesionales.
- ❖ Explica los traumas que le provoca el accidente o enfermedad al lesionado, familiares, costos directos e indirectos al centro de trabajo, gastos a las instituciones de salud y a la familia en atención y medicamentos.
- ❖ Conoce el significado y sentido de su labor.

REGULAR

- ❖ Recibió hace muchos años cursos de capacitación de seguridad y salud en el trabajo impartido por el Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL) o por el organismo superior.

- ❖ Tiene poco dominio del significado y sentido de su labor.
- ❖ Tiene conocimientos, pero le falta la metodología para enfrentar la tarea.
- ❖ No explica con todo el rigor la importancia del proceso de identificación, evaluación y control de riesgos para evitar que ocurran situaciones desagradables como accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.
- ❖ No es amplio al expresar los traumas que provoca el accidente o enfermedad al lesionado, familiares, costos directos e indirectos al centro de trabajo, gastos a la salud y a la familia en atención.

MAL

- ❖ No ha recibido cursos de capacitación o básico de seguridad y salud en el trabajo por el Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL) o por el organismo superior.
- ❖ Desconoce el significado y sentido de su labor.
- ❖ Demuestra no tener los conocimientos y la metodología adecuados para enfrentar la tarea.
- ❖ No es capaz explicar lo necesario e importante que resulta efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos para evitar que ocurran accidentes o incidentes de trabajo así como enfermedades comunes o profesionales.
- ❖ No expresa los traumas que provocan al lesionado, familiares, desorganización en los procesos, costos directos e indirectos al centro de trabajo, gastos de atención a su salud por el estado y la familia.

EVALUACIÓN DEL INDICADOR # 2

BIEN

- ❖ Demuestra conocer el significado y sentido de su labor.
- ❖ Expresa sentimientos e interés por resolver las situaciones peligrosas que puedan afectar la salud de los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, así como al medio ambiente, etc.

- ❖ Es capaz de identificar la cualidad ser sensible y explicar.
- ❖ Es capaz de ejemplificar modo de actuación en el cargo que refleje ser sensible.
- ❖ Expresa la importancia y necesidad de establecer comunicación con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes en las áreas, durante el proceso, y después, para conocer sus necesidades, salud, personas sensibles como discapacitados, enfermos de VIH-SIDA, madres embarazadas, además se aprovecha el intercambio para capacitarlos sobre medidas preventivas que minimicen el peligro hasta que se logren eliminar.
- ❖ Es capaz de explicar lo útil, necesario y humano que tienen las visitas a los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes inactivos que han sido afectados por accidentes, incidentes o enfermedades adquiridas dentro del centro laboral o fuera.
- ❖ Es capaz de explicar la importancia que tiene mantener estrecha comunicación con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, con el objetivo de mantenerlos informados sobre los peligros a que están expuestos, cómo se le irá dando solución, disciplina a mantener en la relación hombre-trabajo, medidas preventivas para evitar accidentes, incidentes, enfermedades y se emplea como modo de formación charlas, debates, reuniones, matutinos, propagandas en murales, conversación.

REGULAR

- ❖ No expresa con soltura el significado y sentido de su labor.
- ❖ No es abarcador al expresar todos los grupos a proteger.
- ❖ Aunque expresa la cualidad ser sensible, no la explica correctamente.
- ❖ No es capaz de ejemplificar adecuadamente modos de actuación en el cargo que refleje ser sensible.
- ❖ No explica correctamente la importancia de conversar con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes durante el proceso de identificación de riesgos.

- ❖ No es capaz de explicar adecuadamente la razón de las visitas a los inactivos por accidentes, incidentes o enfermedades.
- ❖ No explica de forma amplia la importancia que tiene mantener estrecha comunicación con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, con el objetivo de mantenerlos informados sobre los peligros a que están expuestos, cómo se le va dando solución, la disciplina a mantener en la relación hombre trabajo, medidas preventivas para evitar accidentes, incidentes, enfermedades y se emplean como modo de formación charlas, debates, reuniones, matutinos, propagandas en murales, mítines, conversación.

MAL

- ❖ Desconoce el significado y sentido de su labor.
- ❖ No reconoce la cualidad ser sensible.
- ❖ No expresa todos los grupos a proteger.
- ❖ No es capaz de ejemplificar modos de actuación en el cargo que refleje ser sensible.
- ❖ Le da poca importancia a la conversación con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, durante el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos.
- ❖ No es capaz de explicar lo útil, necesario y humano que tienen las visitas a los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes que están inactivos por accidentes, incidentes y enfermedades adquiridas dentro o fuera del centro laboral.
- ❖ No es capaz de explicar la importancia que tiene mantener estrecha comunicación con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, con el objetivo de mantenerlos informados sobre los peligros a que están expuestos, cómo se le va dando solución, disciplina a mantener en la relación hombre-trabajo, medidas preventivas para evitar accidentes, incidentes, enfermedades y se emplean como modo de formación charlas, debates, reuniones, matutinos, propagandas en murales, conversación.

Resultados individuales de la encuesta aplicada.

Cantidad de interrogantes: 13

Resultados de la encuesta aplicada a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo:

Pregunta # 1

- ❖ De los 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 7 son de nivel superior, para un 38.9% y 11 de nivel medio, para un 61.1%

Pregunta # 2

- ❖ De los 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, 5 son Licenciados en Educación para un 27,8%, 2 ingenieros, para un 1.1% y 11 graduados de nivel medio superior sin estudio de carreras, para un 61.1%

Pregunta # 3

- ❖ De 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, hay 5 que tienen más de 4 años atendiendo la seguridad y salud en el trabajo, para un 27.8%; el resto 13, tiene menos de 2 años en el puesto, para un 72. 2%.

Pregunta # 4

- ❖ De 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, 18 plantean que les gusta la actividad que realizan, lo cual representa el 100%.

Pregunta # 5

- ❖ De 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 6 han pasado cursos de habilitación o básico actualizado, impartido por el Centro Provincial de Estudios Laborales (IPEL), para un 33.3%; 2 lo pasaron hace mucho tiempo estando en otra empresa, lo que representa el 11.1% y 10 nunca han recibidos cursos para un 55.5%.

Pregunta# 6

- ❖ De 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 6 logran responder correctamente el procedimiento, utilizando los términos adecuados, para un 33.3%; el resto 12 no lo logra, para un 66.7%.

Pregunta # 7

- ❖ De 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 6 responden adecuadamente, para un 33.3%; el resto, 12, aunque expresan alguna cualidad, no argumentan teniendo en cuenta los rasgos, para un 66.7%.
- ❖ De los 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 6 expresan ejemplos que demuestran ser sensible en su actuar para un 33.3%; el resto 12 no logran ejemplificar para un 66.7%.

Pregunta # 8

- ❖ De los 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 6 plantean que están bien, para un 33.3%, 4 plantean que están regular, para un 22.2% y 8 que no están preparados representando 44.4% del total.

Pregunta # 9

- ❖ De 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 6 responden con significado y sentido la importancia de su labor, para un 33.3%; el resto 12 no responden adecuadamente, para un 61.7%.

Pregunta # 10

- ❖ De los 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 6 logran responder adecuadamente para un 33.3%; el resto 12 no para un 61.7%

Pregunta # 11

- ❖ De los 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 6 logran responder adecuadamente para un 33.3% y 12 no responden para un 61.7%.

Pregunta # 12

- ❖ De los 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 6 contestan correctamente para un 33.3% y 12 no responden adecuadamente para un 61.7%

Pregunta # 13

- ❖ De los 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo, solo 6 responden adecuadamente para un 33.3% y 12 no responden representando el 61.7%

Instrumento utilizado para en el diagnóstico a trabajadores.

Entrevista: Constituye una técnica de interrogación donde se desarrolla una conversación planificada con el sujeto entrevistado que se basa en la presencia directa del investigador, que interroga personalmente.

Objetivos del diagnóstico

- ❖ Diagnosticar la percepción que tiene los trabajadores sobre los peligros que están en su entorno laboral.
- ❖ Conocer el nivel de comunicación y preocupación del técnico de seguridad y salud en el trabajo con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes.

2.3 Dimensión, indicadores y escalas evaluativas.

DIMENSIÓN: Cognitiva-Afectiva

INDICADOR #1.

- ❖ Percepción que tienen los trabajadores sobre los peligros que están en su puesto de trabajo y en el centro.
- ❖ Conocimientos que tienen los trabajadores sobre las medidas preventivas para eliminar o minimizar los peligros de su puesto de trabajo.
- ❖ Nivel de comunicación y preocupación del técnico de seguridad y salud en el trabajo con los trabajadores.

EVALUACIÓN DEL INDICADOR # 1

BIEN

- ❖ Identifica los peligros que están presente en su puesto de trabajo y en el centro.
- ❖ Es capaz de expresar las medidas o alternativas preventivas para minimizar o eliminar el peligro al que está expuesto.
- ❖ Expresa satisfacción por el interés y preocupación que manifiesta el técnico de seguridad y salud en el trabajo por su salud.
- ❖ Manifiesta que los temas de seguridad y salud en el trabajo se informan en los matutinos, asambleas, mítines, propagandas en murales.

REGULAR

- ❖ No expresa todos los peligros a que está expuesto en su puesto de trabajo.
- ❖ Desconoce algunas de las medidas o alternativas que eliminen o minimicen el peligro al que está expuesto.
- ❖ Plantea que técnico de seguridad y salud en el trabajo hace tiempo que no visita su área de trabajo interesándose por los riesgos al que está expuesto.
- ❖ Es capaz de expresar algunas vías, utilizada por su centro, para informar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

MAL

- ❖ No es capaz de expresar los peligros presente en su puesto laboral.
- ❖ Desconoce las medidas preventivas para eliminar o minimizar los peligros al que está expuesto.
- ❖ Plantea que nunca ha recibido la visita del técnico de seguridad y salud en el trabajo interesándose por los riesgos de su entorno laboral.
- ❖ Plantea que en su centro de trabajo los temas de seguridad y salud en el trabajo no se informan.

Resultados de las entrevistas aplicadas a trabajadores.

Pregunta # 1

- ❖ De los 150 trabajadores entrevistados, solo 38 logran responden bien, para un 25.3%, 29 regular, para un 19.4% y 83 mal, para un 55.3%.

Pregunta # 2

- ❖ De los 150 trabajadores entrevistados, solo 37 responden bien, para un 24.6%, 32 regular, para un 21.2% y 81 mal, para un 54.0%.

Pregunta # 3

- ❖ De los 150 trabajadores entrevistados, solo 38 responden bien, para un 25.3%, 29 regular, para un 19.4% y 83 mal, para un 55.3%.

Pregunta # 4

- ❖ De los 150 trabajadores entrevistados, solo 37 responden bien, para un 24.6%, 32 regular, para un 21.2% y 81 mal, para un 54.0%.

Revisión del documento proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

De 31 procesos de identificación, evaluación y control de riesgos laborales revisados, presentaron problema 31, para el 100%, observándose las siguientes dificultades:

- ❖ Se dejan peligros sin identificar, evaluar y controlar.
- ❖ No se tiene en cuenta la etapa participativa y valorativa para efectuar el proceso, incorrecta evaluación de los riesgos, existen personas sensibles al peligro sin identificar, no existe evidencias de análisis del proceso con los trabajadores, no se le da seguimiento a los peligros hasta su eliminación o minimización, no se trabajan todas las formalidades del modelo.

2.4 Triangulación de los datos obtenidos.

Los resultados generales obtenidos con la aplicación de cada instrumento demostraron que los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales no tienen los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales

- ❖ De los 18 técnicos de seguridad y salud en el trabajo encuestados, 6 están evaluados de Bien, representando el 33.3%, 2 Regular, para un 11,1% y 10 Mal, para un 55,6%. El diagnóstico demostró que hay problemas en las cualidades “ser sensible y ser responsable”.
- ❖ De los 150 trabajadores entrevistados, 37 están evaluados de Bien, para un 25.6%, 32 de Regular, para un 21.4% y 81 evaluados de Mal, lo que representa el 54.0%.

Proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

- ❖ De los 31 procesos de identificación, evaluación y control de riesgos revisados, 31 estaban incorrectamente elaborados, lo que representa el 100%.

Epígrafe 3

ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA PROFESIONAL

La finalidad del curso es capacitar a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo en los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos del proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales, de manera que favorezca la formación de las cualidades laborales “ser sensible y ser responsable”, lo cual constituye el objetivo general de la propuesta de solución al problema profesional identificado.

3.1 Métodos teóricos, empíricos, estadísticos- matemáticos utilizados

Los métodos teóricos:

- ❖ El **analítico-sintético**: se aplica durante el desarrollo del proceso investigativo en el análisis de las bases conceptuales, en la profundización e interpretación de los fundamentos teórico–metodológicos sobre el tema y en el procesamiento de la información tanto empírica como teórica.
- ❖ La **inducción-deducción**: para llegar a generalizaciones entre los elementos investigados, realizar inferencias teóricas y empíricas, para someter a crítica los documentos analizados que permitan la sistematización del estado actual de la problemática, entre otros aspectos.
- ❖ El **histórico-lógico**: permite determinar el desarrollo histórico de la base teórica y concepciones actuales acerca de la formación laboral para elaborar la fundamentación teórico-lógica del problema y sustentar la parte empírica de este. Permite, además, el análisis de los antecedentes del problema, progresos y contradicciones encontradas en el proceso de construcción teórica de este trabajo.

Los métodos empíricos:

- ❖ El **análisis de documentos**: se analizan los documentos que reglamentan y recogen la seguridad y salud en el trabajo y los resultados de este tema en educación.
- ❖ La **observación**: permite obtener información sobre la situación inicial y final que constatan la evidencia en la práctica del problema profesional, en los avances

ocurridos en cada uno de los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales en su modo de actuación, que no es más que el desarrollo de sus cualidades laborales y en las transformaciones ocurridas en cada uno de los territorios, en específico, en los centros laborales como consecuencia de las actividades desarrolladas durante el curso.

- ❖ **Análisis de fuentes bibliográficas:** permitieron establecer el marco teórico referencial.
- ❖ **Encuesta:** a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales, con el objetivo de determinar las regularidades para fundamentar el problema en la práctica educativa y valorar las transformaciones en los sujetos al aplicar las actividades propuestas.
- ❖ **Entrevista:** a trabajadores que laboran en instituciones donde ocurrieron accidentes o incidentes de trabajo, enfermedades profesionales; para conocer el nivel de prevención y percepción que poseen sobre los peligros de su puesto laboral, así como la comunicación y preocupación del técnico de seguridad y salud en el trabajo con ellos.

Métodos estadísticos-matemáticos.

- ❖ **El método descriptivo:** para ilustrar en tablas los resultados del diagnóstico realizado y el impacto del programa de capacitación.
- ❖ **El análisis porcentual:** para el análisis cuantitativo de los datos que aportan los instrumentos que se aplican.

Teniendo en cuenta la relación de la actividad, profesor, alumno predominó durante el curso el **método de elaboración conjunta**, pues los alumnos tienen ciertas nociones del contenido a desarrollar, ya sea de forma autodidacta o por cursos recibidos, que le permite una participación activa mediante el papel dirigente del profesor, exigiendo una respuesta por parte de los alumnos, ya que en este método está presente el pensamiento colectivo.

3.2 Objetivo general del curso y programa de capacitación.

- ❖ Capacitar a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo en los conocimientos

técnicos, teóricos y prácticos sobre el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales, de manera que favorezcan la formación de sus cualidades laborales.

Unidad 1: Riesgos en el Trabajo

Dosificación del contenido

Contenido	Total de horas	Horas de actividad lectiva	Horas de actividad independiente
1.1. La gestión de riesgos en el trabajo.			
1.1.1. Introducción a la gestión de riesgos en el trabajo. Conceptos básicos. El proceso de evaluación y control de riesgos.	2	2	
1.1.2. El diagnóstico: base de la gestión de riesgos en el trabajo. Etapas de la identificación de situaciones peligrosas. Métodos de identificación de peligros y situaciones peligrosas.	4	2	2
1.1.3. Evaluación de riesgos. Matriz de riesgos.	2	2	
1.1.4. Control de peligros y situaciones peligrosas. Planes de medidas y programas de prevención de riesgos.	6	3	3
Subtotal	14	9	5
1.2. Riesgos específicos de accidentes y enfermedades profesionales			

1.2.1. Higiene del trabajo.	8	6	2
1.2.2. Riesgos mecánicos. Equipos y medios de izaje.	7	5	2
1.2.3. Riesgos eléctricos.	6	4	2
1.2.4. Riesgos de incendio y explosión.	7	5	2
1.2.5. Riesgos de recipientes a presión.	4	2	2
1.2.6. Superficies de trabajo. Trabajo en altura.	5	3	2
1.2.7. Riesgos ergonómicos.	5	3	2
Subtotal	42	28	14
Total	56	37	19

Contenido 1.1: La Gestión de riesgos en el trabajo

El presente epígrafe comprende la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos.

Durante su estudio, el alumno tendrá la posibilidad de prepararse, con un enfoque ameno y sencillo, pero sin perder el necesario rigor técnico en el dominio de los conceptos básicos sobre el tema, el diagnóstico: etapa base de la gestión de riesgos, la identificación de peligros, la evaluación de riesgos, la matriz de riesgos y conocer los principios para elaborar planes de medidas y programas de prevención de riesgos. Todo lo cual le permitirá contribuir al perfeccionamiento de las actividades de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como desarrollar sus cualidades laborales para optimizar los sistemas de trabajo con un enfoque preventivo.

OBJETIVOS Y SISTEMA DE CONOCIMIENTOS POR TEMA

Clase 1

Duración: 2 h/c

Tema 1.1.1. Introducción a la gestión de riesgos en el trabajo.

Título: Conceptos básicos. El proceso de evaluación y control de riesgos.

Introducción al curso.

Tipo de clase: Teórica

Objetivos:

- ❖ Definir gestión de riesgos en el trabajo, peligro y riesgo.
- ❖ Mencionar tipos de riesgo de acuerdo con las formas en que se pueden presentar.
- ❖ Citar medios de trabajo, maquinarias y equipos que pueden estar vinculados a los riesgos.
- ❖ Mencionar los factores técnicos, organizativos y humanos y su incidencia en la prevención de riesgos.
- ❖ Explicar todo lo concerniente al curso como: bibliografía a utilizar, tiempo de duración, sistema de evaluación, método que va a predominar, medios de enseñanza que se van a utilizar, objetivo e importancia del curso, profesores que van a trabajar, etc.

Sistema de contenidos:

- ❖ Definición de gestión de riesgos en el trabajo, situaciones peligrosas, peligro y riesgo.
- ❖ Tipos de riesgo de acuerdo con las formas en que se pueden presentar.
- ❖ Medios de trabajo, maquinarias y equipos que pueden estar vinculados a los riesgos.
- ❖ Factores técnicos, organizativos y de conducta, así como su incidencia en la prevención de riesgos.

Método de Enseñanza: Elaboración conjunta.

Medios de Enseñanza: PowerPoint, pancartas, video, materiales impresos, etc.

Bibliografía:

- ❖ Material de preparación: La gestión de riesgos en el trabajo, IEIT, 2010.
- ❖ Libro de texto Seguridad y Salud en el Trabajo. (2009).
- ❖ Norma cubana NC 18000: 2005. Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Vocabulario.

Motivación:

Dirigir la motivación a la necesidad de que la identificación, evaluación y control de los riesgos es un proceso mediante el cual se identifican las situaciones peligrosas, los peligros y los riesgos vinculados con ellos y a partir de ello, se procede a su evaluación. Esta evaluación puede ser cuantitativa o cualitativa, en correspondencia con las características de las situaciones peligrosas o peligros, es decir, a partir de los resultados de mediciones, por cálculos o por vía de la estimación.

- ❖ Explicar que el curso tendrá 56 horas clases, de estas 37 será de contenidos teóricos y 19 de carácter práctico, que la bibliografía fundamental será el libro de texto La Gestión de Riesgos en el Trabajo, IEIT, 2010, elaborado por Liraldo Leyva, investigador del IEIT. Libro de texto Seguridad y Salud en el Trabajo, Norma cubana NC 18000: 2005. Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Las evaluaciones serán sistemáticas a partir de la participación en las actividades presenciales y prácticas. La evaluación final será la realización de un proceso de identificación, evaluación y control de riesgos de un área seleccionada y se hará por equipos.
- ❖ Se les explicará que visualizarán, analizarán y debatirán videos de desastres provocados por violaciones de seguridad y salud en el trabajo y que les serán entregados digital para su análisis en asambleas con los trabajadores y directivos.
- ❖ Se les informa el objetivo del curso, importancia y necesidad y el método fundamental que va a predominar, etc.
- ❖ Se utilizarán como medios de enseñanzas presentaciones electrónicas en PowerPoint, videos y materiales didácticos

Tratamiento al nuevo contenido:

En la preparación de todas las clases de este epígrafe el profesor se apoyará en el **Material de preparación: La Gestión de Riesgos en el Trabajo, IEIT, 2010**, elaborado por Liraldo Leyva, investigador del IEIT.

Para tratar la definición de gestión de riesgos en el trabajo, se sugiere que el profesor realice alguna técnica participativa y podrá apoyar su explicación a través de ejemplos. En el caso de las definiciones de peligro y riesgo, ya han sido estudiados en la unidad 1, pero será necesario que el profesor retome la definición de los mismos.

Se mencionarán algunos tipos de riesgos más comunes, de acuerdo con las formas en que se pueden presentar, vinculándolos con los medios de trabajo, maquinarias y equipos.

Se explicará el procedimiento metodológico general que aparece para la cual se hará uso del esquema que aparece en el Material de preparación (se hace referencia en la bibliografía) que permite desarrollar la prevención de riesgos en el trabajo (identificación de peligros, la evaluación y control de riesgos)

Preguntas intencionadas para enaltecer las cualidades de la personalidad “ser sensible y ser responsable”.

- ❖ ¿Qué entiende por peligro?
- ❖ ¿Qué es un riesgo?
- ❖ ¿Por qué es importante identificar los peligros en un área?
- ❖ ¿Por qué no debemos permitir que los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes laboren o estudien en locales con riesgos de accidentes o enfermedades?
- ❖ ¿Por qué debemos exigir y velar que las actividades que se realizan con medios de protección los tengan y utilicen?
- ❖ ¿Por qué debemos informar a la máxima dirección administrativa y sindical de la entidad los peligros que no son solubles en las instituciones?

Estudio independiente:

Se sugiere al profesor orientar la elaboración de un resumen de la clase en forma de cuadro sinóptico, donde el alumno pueda relacionar los aspectos fundamentales de la actividad.

Clase 2

Duración: 2 h/c

Tema 1.1.2. El diagnóstico: base de la gestión de riesgos en el trabajo.

Título: Etapas de la identificación de situaciones peligrosas. Métodos de identificación de peligros y situaciones peligrosas.

Tipo de clase: Teórica

Objetivos:

- ❖ Fundamentar la importancia del diagnóstico o levantamiento de peligros.
- ❖ Caracterizar las etapas participativa y valorativa, que componen la identificación de situaciones peligrosas y peligros.

Sistema de contenidos:

- ❖ Importancia del diagnóstico o levantamiento de peligros.
- ❖ Etapas que componen la identificación de situaciones peligrosas, peligros: participativa y valorativa.

Método de Enseñanza: Elaboración conjunta.

Medios de Enseñanza: PowerPoint, pancartas, video, libro de texto, etc.

Bibliografía:

- ❖ Material de preparación: La Gestión de Riesgos en el Trabajo, IEIT, 2010.
- ❖ Libro de texto Seguridad y Salud en el Trabajo. (2009).

Motivación:

Hacer ver que resulta imprescindible conocer los accidentes de trabajo, enfermedades derivadas del trabajo, incendios, averías e incidentes ocurridos, los

resultados de las inspecciones y autoinspecciones realizadas y dar a conocer que este proceso es comúnmente conocido como Levantamiento de Riesgos.

Tratamiento al nuevo contenido

Fundamentar la importancia del diagnóstico o levantamiento de riesgos y se destaca que, en una entidad, antes de definir la política de seguridad y salud en el trabajo, es necesario realizar un análisis de la situación en que se encuentra la organización, o “Diagnóstico Inicial”, de modo que le permita conocer tanto la manera en que se han estado desarrollando las acciones en esta materia, como los principales problemas y riesgos, y a partir de las necesidades, proponer las medidas correctoras y preventivas de acuerdo con los problemas y riesgos detectados. Para ello resulta imprescindible conocer los accidentes de trabajo, enfermedades derivadas del trabajo, incendios, averías e incidentes ocurridos, así como los resultados de las inspecciones y autoinspecciones realizadas anteriormente.

Para caracterizar la etapa participativa, se deberá mostrar la lista de posibles riesgos (Texto), la forma en que la pueden aplicar los trabajadores y la escala de evaluación de los riesgos del 0 al 4.

En la etapa valorativa precisar la forma en que el personal evaluador procesa la información recogida durante la etapa participativa.

Mostrar con el ejemplo que aparece en el texto, que cuando se van a analizar las situaciones peligrosas por ejemplo, en un equipo de oxicorte, no solo se analiza el puesto de trabajo como tal, sino también se ve su relación con otros puestos y con el ambiente general, es decir, en los puntos que se explican en el citado ejemplo.

Dentro de los métodos de identificación de peligros y situaciones peligrosas, mostrar las recomendaciones para una adecuada observación, mencionar en qué consisten las listas de chequeo, citar brevemente que existen otros métodos.

Orientar como estudio independiente: Estudiar los métodos de identificación de peligros: observación, listas de chequeo, etc.

Preguntas intencionadas para enaltecer las cualidades de la personalidad “ser sensible y ser responsable”.

- ❖ ¿Qué importancia le concede al levantamiento de peligros?
- ❖ ¿Mencione las etapas del proceso y caracterízaslas?
- ❖ ¿Por qué la participación de los trabajadores de las áreas durante la etapa participativa es de suma importancia?

Análisis de accidente

En una escuela primaria, un niño de sexto grado sufrió un grave accidente dejándolo incapacitado físico y mental. En la investigación se revela que en el área de formación hay dos árboles de coco y en el momento que se efectuaba el matutino se desprendió un fruto y le cayó en la cabeza. Una de sus maestras plantea que era el mejor alumno de su aula y que estaba en un círculo de interés para carreras pedagógicas, según el director esas plantas siempre habían estado ahí y que nunca había pasado eso. Los miembros de la comisión investigadora al revisar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos se percatan que ese peligro al igual que otros no está identificado y que no existen evidencias de análisis del proceso con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes.

- ❖ ¿Estará correctamente elaborado el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos de esa escuela?
- ❖ ¿Por qué?
- ❖ ¿La actuación del director cuando expresa “esas plantas siempre han estado ahí y nunca había pasado eso” será una actitud responsable de este cuadro? Valore su actitud.
- ❖ ¿Si usted fuese el director de la escuela hubiese ocurrido tal accidente?
- ❖ ¿Por qué?
- ❖ ¿Podrá ese niño cumplir con su deseo de ser maestro?
- ❖ ¿Qué traumas trajo para la familia, amigos y maestros los problemas de salud del niño?
- ❖ ¿Por qué es importante mantener informados a los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes los resultados del proceso?

Clase 3

Duración: 2 h/c

Tema 1.1.2. El diagnóstico: base de la gestión de riesgos en el trabajo.

Título: Etapas de la identificación de situaciones peligrosas. Métodos de identificación de peligros y situaciones peligrosas.

Tipo de clase: Práctica.

Objetivos:

- ❖ Identificar los posibles peligros en determinada área y sus posibles daños a los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, (anexo#1).
- ❖ Evaluar el riesgo en pequeño, mediano y alto aplicando la lista de posibles riesgos, (anexo# 2).

Bibliografía:

- ❖ Material de preparación: La Gestión de Riesgos en el Trabajo, IEIT, 2010.
- ❖ Libro de texto Seguridad y Salud en el Trabajo.(2009)

La actividad se desarrollará en áreas del centro de trabajo donde se desarrolla el curso, donde exista presencia o estadía de trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, pudiendo ser aulas, almacenes, áreas de formación, de juegos, vestíbulos, comedores, cocina y que con antelación fue visitada por el profesor, para puedan identificar los posibles riesgos, asociados o no, a la labor que se realiza, utilizando el modelo de identificación de peligros (anexo # 1) y el anexo # 2.

Tiempo para identificar los peligros y asociarlo a los riesgos: 60 Minutos.

Tiempo de exposición: 15 Minutos.

Equipos conformados: 4.

Nota: los técnicos de los centros provinciales se unirán en un solo equipo y realizarán su trabajo práctico en la caldera del centro.

Medios de trabajo a entregar: anexo # 1 y 2.

Modo de exposición: El equipo decidirá el integrante que expondrá el trabajo, se harán preguntas individuales relacionadas con la actividad donde pueden participar todos los estudiantes.

Forma de evaluación: La evaluación será cualitativa y colectiva.

Evaluación de Bien: La obtendrán los equipos que logren identificar todos los peligros y lo asocien correctamente a los riesgos, evalúen correctamente en pequeño, mediano, alto, digan las posibles afectaciones a la salud que pudiera provocar los peligros identificados.

Evaluación de Regular: Si le quedan peligros si identificar, la evaluación que le da a los riesgos no es la adecuada, no asocia correctamente el peligro al riesgo, no expresa todas las afectaciones que pudiera provocar el peligro a las personas, se puede aceptar hasta dos errores.

Evaluación de Mal: Si le quedan peligro sin identificar, no asocia el peligro al riesgo, la evaluación que le da a los riesgos no es la correcta, no expresa los problemas de salud que pudiera desencadenar el peligro en los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, comete tres o más errores.

Preguntas intencionadas para enaltecer las cualidades de la personalidad “ser sensible y ser responsable”.

- ❖ ¿Por qué cuando se identifican los peligros en las áreas debemos conversar con las personas sobre el tema y escuchar sus criterios?
- ❖ ¿A qué etapa del proceso se refiere lo anterior?
- ❖ ¿Se podrá efectuar un proceso de identificación de peligros obviando esta etapa?
- ❖ ¿Por qué?
- ❖ ¿Qué pasaría si dejamos peligros sin identificar en áreas donde laboren personas?

Clase 4

Duración: 2 h/c

Tema 1.1.3. Evaluación de riesgos, matriz de riesgos.

Título: Evaluación de riesgos en el trabajo.

Tipo de clase: Teórica.

Objetivos:

- ❖ Aplicar el método general para la evaluación de riesgos.
- ❖ Evaluar los riesgos.

Sistema de contenidos:

- ❖ Método general para la evaluación de riesgos. Ejemplo.
- ❖ Probabilidad, clasificación.
- ❖ Consecuencias, clasificación.
- ❖ Valor del riesgo, clasificación.
- ❖ Prioridades.
- ❖ Personas expuestas al peligro, sensibilidades.
- ❖ Costo de solución.

Preguntas intencionadas para enaltecer las cualidades de la personalidad “ser sensible y ser responsable”.

En un círculo infantil se descubrieron los peligros siguientes:

- A) Utilización de ollas sin asas, en la cocina, para elaborar alimentos.
- B) Presencia de panales de abejas, en el área de juegos de los niños de tercer año de vida.
- C) Árbol con troncos y ramas secas, en el área de juegos de los niños de cuarto año de vida.

Asócielo al riesgo, determine probabilidad, consecuencias, valor del riesgo, sensibilidades y posibles acciones para eliminarlos o minimizarlos.

- ❖ ¿Qué prioridad de solución tienen esos peligros?

- ❖ ¿Por qué?
- ❖ ¿Qué valor del riesgo me dices que debo efectuar clausura de un local o centro?
- ❖ ¿Qué problemas pudiera traer a las familias, escuela, sociedad y el estado si los peligros anteriores afectaran a las personas?
- ❖ Mencione un accidente de trabajo que haya sufrido un trabajador de su sector y qué afectaciones trajo para él, su familia y el centro de trabajo.
- ❖ ¿Por qué después de ocurrir un accidente de trabajo, debemos informar las causas, consecuencias y las medidas preventivas a todos los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes del centro?
- ❖ ¿Por qué para la evaluación de un peligro hay que tener en cuenta el nivel educacional de los estudiantes? Argumente.

Método de Enseñanza: Elaboración conjunta.

Medios de Enseñanza: PowerPoint, pancartas, etc.

Bibliografía:

- ❖ Material de preparación: La Gestión de Riesgos en el Trabajo, IEIT, 2010.
- ❖ Libro de texto Seguridad y Salud en el Trabajo. (2009).

Motivación:

Dar a conocer que, una vez identificadas las situaciones peligrosas, es decir ubicadas, descritas, determinadas sus causas y los posibles eventos, el próximo paso es evaluar los riesgos asociados. Que al evaluar los riesgos, estamos conociendo su posibilidad de ocurrencia, sus posibles consecuencias, magnitud, costo, nos permite determinar el orden de prioridad de las medidas preventivas. Se expondrán los métodos de evaluación considerados más acordes con nuestra situación actual, destacando de forma resumida, sus aspectos más importantes.

Tratamiento al nuevo contenido

En la evaluación cualitativa de riesgos, se utilizan los parámetros fundamentales que caracterizan los métodos de William T. Fine y el método de Richard Pickers,

mostrando las ecuaciones y el significado de las variables sin llegarlas a aplicar. En el material aparecen ejemplos desarrollados y comparativos de estos métodos.

El método de Alders Wallberg y los métodos cuantitativos de evaluación de riesgos por mediciones y el probabilístico sólo citarlos, teniendo en cuenta su aplicación.

En el caso del método general para la evaluación de riesgos será explicado en toda su extensión y se mostrará a los estudiantes el ejemplo que aparece en el texto. Este método será desarrollado en la mayor parte de la clase.

Enfatizar que los diferentes métodos descritos pueden aplicarse indistintamente, dependiendo del interés del evaluador. Se hace hincapié en el método general, porque este permite evaluar los riesgos al combinar las posibles consecuencias de un accidente con las probabilidades de que ocurra el accidente y que a diferencia de los restantes métodos, este no utiliza valores estimados numéricos.

Orientar como **estudio independiente**:

Aplicar el método general de evaluación de riesgo a una situación simulada que aporte el estudiante (semejante a la del ejemplo de la clase).

Clase 5

Duración: 2 h/c

Tema 1.1.4.Control de situaciones peligrosas.

Título: Planes de medidas y programas de prevención de riesgos.

Tipo de clase: Teórica

Objetivos:

- ❖ Caracterizar el control administrativo y el control técnico de situaciones peligrosas.
- ❖ Caracterizar los programas de prevención.

Sistema de contenidos:

- ❖ Características del control administrativo y el control técnico de situaciones peligrosas.

- ❖ Características particulares de los planes de medida y los programas de prevención de riesgos. Diferencia entre ellos. Ejemplos.
- ❖ Acciones correctivas, preventivas para la revisión periódica del programa de prevención. Citarlos.

Método de Enseñanza: Elaboración conjunta.

Medios de Enseñanza: PowerPoint, pancartas, libro de texto, etc.

Bibliografía:

- ❖ Material de preparación: La Gestión de Riesgos en el Trabajo, IEIT, 2010.
- ❖ Libro de texto Seguridad y Salud en el Trabajo. (2009).

Motivación:

Dar a conocer que cuando se habla de control de situaciones peligrosas se hace referencia tanto al control administrativo como al control técnico o ingenieril. Esta etapa es conocida también como control de riesgos y comprende el proceso de toma de decisión para tratar y/o reducir los riesgos, a partir de la información obtenida en la evaluación de riesgos, para implantar las acciones correctivas, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Que una vez realizada la identificación de peligros y la evaluación de riesgos se deben planificar las acciones correctivas y preventivas; así como determinar y asignar el financiamiento necesario para dar cumplimiento a los objetivos y metas propuestas, a partir del conocimiento de los recursos humanos y financieros que se disponen. Es evidente la necesidad de elaborar un programa (o más de uno si fuera necesario) de medidas a ejecutar que deben incluir los ejecutantes, responsables, costo de solución, las fechas de cumplimiento y que este documento debe ser analizado en el Consejo de Dirección de la organización y será avalado por el jefe máximo de la misma, oído el parecer de la organización sindical y se incluirán, las medidas en los planes de las áreas correspondientes y en la política general de negocios de la organización.

Tratamiento al nuevo contenido

Puntualizar que es común que en las empresas se confundan los conceptos de Programa de Prevención y Plan de Medidas. El plan de medidas es aquel que se elabora inmediatamente que concluye el diagnóstico o levantamiento de riesgos en la entidad, o a partir de indicaciones de una inspección, para solucionar problemas o condiciones que requieren una respuesta urgente. Este es un primer intento del programa de prevención, ya que con frecuencia se presentan situaciones que no permiten completar el análisis (poner los ejemplos que aparecen en el texto), mientras que el Programa de Prevención tiene un carácter más permanente y recoge además, tareas funcionales en materia de selección, formación, vigilancia de la salud, acciones preventivas relacionados con hábitos tóxicos, hábitos alimentarios, medio ambiente, la protección contra incendios, el VIH-SIDA u otras enfermedades transmisibles, enfermedades músculo-esqueléticas, y otras.

Análisis de accidente

En una cocina, de un centro interno, que utiliza como material combustible aserrín, la cocinera y su ayudante se encontraban elaborando potaje para 500 comensales, pero la olla que utilizaban carecía de asas, al bajarla del fuego se les resbala de las manos y ambos trabajadores sufrieron quemaduras graves, fracturas en las extremidades inferiores, siendo hospitalizadas por un mes. El jefe de la cocina y el director habían comentado en ocasiones anteriores, que en el centro no había ollas con asas de tal tamaño para la cocción de gran cantidad de alimentos, por tal razón debían seguir utilizándola. Luego de su egreso recibieron cinco meses de certificado médico. Una de la afectada convive con su niño de 5 años y la otra con su madre, que es una anciana postrada 81 años de edad. Durante los 6 primeros meses el organismo empleador corrió con los pagos de salarios al 80% de cada una. Los gastos médicos y quirúrgicos fueron estimados en más de 20 000 pesos. Al accidentarse las trabajadoras, fueron trasladadas por el transporte de guardia de la escuela, cuyo chofer devenga un salario de 335 pesos, acompañado por el director que recibe un salario de 840 pesos, después de estar 4 horas fuera del centro regresan para el mismo, pero ya había terminado la jornada laboral. Las cocineras fueron reemplazadas provisionalmente por otras personas, se creó una comisión para investigar el accidente integrada por el técnico de seguridad y salud en el

trabajo cuyo salario es de 640 pesos, el representante del sindicato que ocupa cargo de profesor con un salario de 750 pesos, el jefe inmediato del trabajador que gana 355 pesos, la comisión demoró 3 días para efectuar la investigación y elaborar el informe conclusivo. Al operario de mantenimiento que tiene un salario de 335 pesos y al mecánico del taller con un salario de 425 pesos, el director le dio la tarea de colocarle asas a la olla, labor que ejecutaron en tres horas, con la calidad requerida y un costo total 12.00 pesos por la mano de obra, los demás recursos utilizados eran material desechable que estaban en el taller.

Preguntas intencionadas para enaltecer las cualidades de la personalidad “ser sensible y ser responsable”.

- ❖ ¿Qué violaciones estaban sucediendo en ese centro laboral?
- ❖ ¿Las violaciones presentes en la cocina eran de carácter técnico, organizativo o de conducta?
- ❖ ¿Por qué creen que suceden esas violaciones?
- ❖ ¿Qué dificultades trajo a la familia y el centro de trabajo el accidente ocurrido?
- ❖ ¿Cuál debía ser la actitud del director y el jefe de cocina al percatarse de que se estaban utilizando ollas sin asas para elaborar alimentos?
- ❖ El jefe de la cocina y el director habían comentado en ocasiones anteriores que en el centro no había ollas con asas de tal tamaño para la cocción de gran cantidad de alimentos, por tal razón debían seguir utilizándola.
- ❖ Defina los costos directos e indirectos para el centro laboral y el estado.

Orientar como tarea:

Determine probabilidad, consecuencia, valor del riesgo y prioridad de solución del peligro identificado en la situación de accidente.

Contenido 1.2 Riesgos específicos de accidentes y enfermedades profesionales.

El presente epígrafe comprende la aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para identificar, analizar, valorar y evaluar los

riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, comprenderán que para realizar una adecuada labor preventiva, lo más importante es identificar y conocer los riesgos que están presentes, como fuente esencial de los programas de prevención, completarán su estudio a través de visualización de diferentes videos que les permitirá elevar el sentido de responsabilidad y sensibilidad con su tarea.

Clase: 6

Duración 2 h/c

Tema 1.2.1.Higiene del trabajo.

Título: Orden y limpieza de los centros laborales.

Tipo de clase: Teórica.

Objetivos:

- ❖ Caracterizar las inspecciones de I, II, III nivel.
- ❖ Fundamentar la importancia de las inspecciones del I nivel, las normas de señales y colores.
- ❖ Caracterizar ventilación natural, artificial, temperatura, humedad, superficie de trabajo e iluminación.
- ❖ Visualizar y analizar video sobre un accidente de trabajo.

Sistema de contenidos:

- ❖ Características de las inspecciones de I, II, III nivel, guías.
- ❖ Diferencias.
- ❖ Norma de señales y colores.
- ❖ Ventilación.
- ❖ Temperatura y humedad.
- ❖ Superficie de trabajo.

Método de enseñanza: Elaboración conjunta.

Medios de enseñanza: Pancartas con señales y colores, video de 5 minutos (accidente de trabajo) y guías de inspecciones de I, II y III nivel, anexo # 6.

Bibliografía:

- ❖ Material de preparación: La Gestión de Riesgos en el Trabajo, IEIT, 2010.
- ❖ Libro de texto Seguridad y Salud en el Trabajo. (2009).

Motivación

Dirigir la motivación a la necesidad de que en todo centro laboral el proceso de inspecciones de I, II y III nivel es para lograr que cuando ingresen los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes al trabajo, esté todo listo para recibirlo, que no demoren los distintos procesos, evitar desorganización, estrés en los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes. Explicar que en la clase van a visualizar un video sobre un accidente de trabajo, provocado por no efectuarse las inspecciones de I nivel.

Tratamiento al nuevo contenido

Fundamentar la importancia del proceso de inspecciones de I, II, y III nivel destacando que, en una entidad, antes de iniciar la jornada laboral se deben efectuar las inspecciones del I nivel, es necesario realizar un análisis de la situación en que se encuentra la organización, o “Diagnóstico Inicial”, de modo que le permita conocer situaciones que pudieran afectar los procesos para proyectar las medidas correctoras y preventivas de acuerdo con los problemas y riesgos detectados.

Preguntas intencionadas para enaltecer las cualidades de la personalidad “ser sensible y ser responsable”, después de visualizar el video “Accidente de trabajo”.

Tiempo de duración del video: 5 minutos.

Objetivos del video:

- ❖ Identificar peligros y asociarlo al riesgo.
- ❖ Analizar y valorar las pérdidas como consecuencias del accidente de trabajo.

- ❖ Demostrar la importancia que tienen las inspecciones del I nivel en un centro laboral.

Guía de observación para la visualización del video:

- ❖ ¿Qué peligros se observaron?
- ❖ ¿Con qué riesgo debemos asociarlo?
- ❖ ¿Creen ustedes que el accidente observado en el video se podía haber evitado?
- ❖ ¿Cómo?
- ❖ ¿Quién es el máximo responsable de que se realice las inspecciones de primer nivel en los centros laborales?
- ❖ ¿Para qué se realizan las inspecciones del I nivel?
- ❖ ¿Qué problemas trajo el accidente para el trabajador, centro de trabajo, familia y estado?

Clase: 7

Duración: 2 h/c

Tema: 1.2.4. Riesgos de incendio y explosión.

Título: Cilindros para gases comprimidos, calderas de vapor.

Tipo de clase: Teórica.

Objetivos:

- ❖ Caracterizar las calderas de vapor y los cilindros de gases comprimidos.
- ❖ Definir conceptos básicos en la protección contra incendios y explosiones, así como factores determinantes para la ocurrencia de incendios y explosiones.
- ❖ Visualizar y analizar video.

Sistema de contenidos

- ❖ Medidas de seguridad para protección y funcionamiento de las calderas de vapor y los cilindros de gases comprimidos en las instituciones educacionales.

- ❖ Normas cubanas de explotación.
- ❖ Entrega y recepción de la caldera por sus operadores.
- ❖ Visualizar y analizar video sobre violaciones de seguridad.

Método de enseñanza: Elaboración conjunta.

Medios de enseñanza: Pancartas con señales y colores, video de 25 minutos

Bibliografía:

- ❖ Material de preparación: La Gestión de Riesgos en el Trabajo, IEIT, 2010.
- ❖ Libro de texto Seguridad y Salud en el Trabajo. (2009).

Motivación

Dirigir la motivación a la necesidad de que en toda entidad la protección contra incendios y explosiones sea uno de los elementos más importantes que es preciso tener en cuenta a la hora de establecer la seguridad de una instalación. Por sí solo, un incendio podría causar daños irrecuperables, ya sean materiales o la pérdida, siempre dolorosa, de vidas humanas. El fuego es una de las fuerzas fundamentales de la naturaleza, tanto es así, que no se conciben la vida y el desarrollo actual de la humanidad sin él. Ello se debe, entre otras cuestiones, a que genera la energía necesaria para infinidad de procesos básicos en la vida del hombre. A pesar de su gran número de aplicaciones convenientes para este, tiene un elevado potencial de destrucción a propiedades, recursos y la propia vida, cuando no se controla adecuadamente, lo que lo convierte en un incendio que puede aparejar hasta explosiones y contaminación del medio ambiente. De lo anterior se puede decir que un incendio es la combustión no controlada por el hombre y por lo tanto, no le trae beneficio alguno.

Tratamiento al nuevo contenido

Fundamentar la importancia de considerar la seguridad contra incendios y explosiones en el proyecto con vista a garantizar la infraestructura más adecuada para disminuir el peligro derivado de las instalaciones, materiales y proceso donde puede iniciarse un incendio. El riesgo de surgimiento de un incendio está muy

asociado a la actividad humana durante las labores en las diferentes áreas de trabajo, entre ellas, se puede mencionar: el uso incorrecto de llamas abiertas en lugares indebidos, falta de protección en instalaciones eléctricas, el hábito de fumar en lugares con peligros de explosión o incendios, derrame de sustancias inflamables y combustibles.

El fuego puede definirse como una reacción química de combustión que necesita de tres elementos para su inicio: combustión, agente oxidante y fuente de calor, lo que se conoce comúnmente como triángulo del fuego. A partir de la presencia de estos tres factores, se puede iniciar y luego desarrollar una propagación en cadena, si las condiciones son propicias. Otra reacción de combustión son las explosiones, que ocurren a una velocidad muy rápida, con lo que se genera un desprendimiento muy grande de energía en muy poco tiempo. Normalmente se dan por generación de gases o vapores inflamables en recintos cerrados, como túneles, cabinas, etc.

Preguntas intencionadas para enaltecer las cualidades de la personalidad “ser sensible y ser responsable”.

- ❖ ¿Por qué es importante la presencia del técnico de seguridad y salud en el trabajo cuando se van a realizar proyectos de nuevas construcciones?
- ❖ ¿Por qué el proceso de entrega y recepción de la caldera debe efectuarse diariamente entre sus operadores?
- ❖ ¿Qué debemos hacer cuando en la caldera se descubran problemas como salideros cerca de las uniones longitudinales, fallas o fisuras en los tubos centrales de fuegos?
- ❖ ¿Por qué?
- ❖ ¿Por qué debemos exigir que el local donde radica la caldera exista un área contra incendios con todos sus elementos?
- ❖ ¿Por qué debemos exigir que los compañeros que operan la caldera tengan la calificación técnica requerida?
- ❖ ¿Por qué debemos velar y exigir por el vertimiento adecuado de los residuales líquidos derivados de la caldera?

Tiempo del video: 25 minutos

Objetivos del video:

- ❖ Identificar y analizar violaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ Valorar nivel de sensibilidad y responsabilidad de directivos.

Guía de observación para la visualización del video:

- ❖ ¿Qué violaciones ocurrieron en la plataforma que provocaron tal desastre?
- ❖ ¿Crees que la actitud del jefe al priorizar lo económico por encima de lo humano es la correcta?
- ❖ ¿Por qué?
- ❖ ¿Qué situaciones pudiste escuchar u observar que demuestran que la vida de los trabajadores no estaba bien protegida en la plataforma?
- ❖ ¿Crees que la muerte del 80% de los trabajadores de la plataforma de petróleo se podría haber evitado?
- ❖ ¿Cómo valoras la comunicación en materia de seguridad y salud en el trabajo del jefe a los trabajadores? Argumenta.

Clase: 8

Duración: 2 h/c

Tema: 1.2.3. Riesgos eléctricos.

Titulo: Conceptos básicos de electricidad, efectos de la corriente eléctrica en el cuerpo humano, riesgos eléctricos.

Objetivos:

- ❖ Definir los conceptos básicos de electricidad.
- ❖ Caracterizar los riesgos eléctricos.
- ❖ Caracterizar los efectos de la corriente eléctrica en el cuerpo humano, nivel de afectación.

Contenidos:

- ❖ Electrocutaciones.
- ❖ Tipos de riesgos eléctricos y ejemplos, medidas para evitar los contactos eléctricos directos e indirectos.
- ❖ Efectos de la corriente eléctrica en el cuerpo humano.

Método de enseñanza: Elaboración conjunta.

Medios de enseñanza: Pancartas, fotos.

Bibliografías:

- ❖ Material de preparación: La Gestión de Riesgos en el Trabajo, IEIT, 2010.
- ❖ Libro de texto Seguridad y Salud en el Trabajo. (2009).

Motivación

La electricidad es un poderoso agente natural cuya sutil energía pasa inadvertida por los cables y partes metálicas de los equipos, pero en determinadas situaciones puede escaparse de los cauces que la técnica ha diseñado para ella y producir gravísimos accidentes de consecuencias muchas veces mortales. Es por ello muy importante, tener un conocimiento básico de los fenómenos eléctricos y de las medidas de protección que pueden adoptarse para evitar las lesiones y las muertes por electrocución.

Tratamiento al nuevo contenido

Las electrocuciones son la segunda causa de muerte por accidente del trabajo en Cuba, únicamente superada por los accidentes mortales ocurridos a causa del transporte. No puede conducirnos a engaño el hecho de que los accidentes por causa eléctrica prácticamente no influyen en el total del accidentes con baja temporal, porque el suceso realmente cotidiano es que con un accidente por electrocución, generalmente, no provoca días en el hospital sino desgraciadamente la muerte por acción directa en el corazón (fibrilación ventricular). Otras consecuencias de los riesgos eléctricos son los incendios y explosiones.

Sin embargo, a pesar de todas las consideraciones que nos impulsan a prevenirnos contra el contacto eléctrico, a pesar del temor natural que inspira, nuestros sentidos

no son capaces de detectar las fuentes de peligro y nos damos cuenta de que hay corriente cuando sentimos “el pase”. Es necesario recordar algunos conceptos de electricidad para entender la electrocución y las medidas para evitarlas.

Orientar como actividad práctica

Efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos a un área, a partir de ello, asociar los riesgos a los peligros, evaluarlos, definir prioridades de solución, responsables de su cumplimiento, sensibilidades, costos de las posibles alternativas, acciones para eliminar o minimizar el peligro y algunas medidas generales que se pudieran incluir en un programa de prevención.

Los alumnos, en equipos, se trasladan a un área determinada, que con antelación el profesor visitó e identificó los peligros que pudieran provocar accidentes o incidentes de trabajo, así como enfermedades.

Medios de trabajo a entregar a cada uno de los estudiantes

Se entregan dos juegos de los anexos que reflejamos a cada equipo y se les orienta que deben entregar una copia al profesor al terminar el proceso para evaluarle el trabajo en equipo.

Anexo # 1, Modelo de identificación de peligros.

Anexo # 2, Modelo de identificación de riesgos.

Anexo # 3, Modelo de identificación general de riesgos.

Anexo # 4, Modelo de evaluación de riesgos y plan de medidas.

Nombre de la actividad práctica: Proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

Tiempo de realización de la actividad práctica.

Esta actividad práctica está prevista para realizarse en 3 h/c, de estas, 2 horas para ejecutar el proceso y una para resumir y entregar copia al profesor.

Tiempo de exposición: 15 minutos

Tribunal de evaluación. Se les informa que se harán dos tribunales y se les da a conocer a cada uno en qué tribunal expondrá.

Evaluación a otorgar. La evaluación a otorgar teniendo en cuenta la exposición será cualitativa (Bien, Regular, Mal), al igual que la copia entregada.

Bien:

- ❖ El equipo expone con naturalidad e independencia.
- ❖ El equipo identifica todos los peligros presentes
- ❖ Asocia adecuadamente el peligro al riesgo.
- ❖ Evalúa correctamente la probabilidad y las consecuencias.
- ❖ Determina el valor del riesgo, prioridades, costos.
- ❖ Expresa adecuadamente el ejecutante, responsable de solución.
- ❖ Las medidas responden a la solución o minimización del peligro.
- ❖ Demuestran sensibilidad y responsabilidad ante situaciones que puedan afectar la salud de los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, del área donde efectúo la actividad.
- ❖ Identifican todas las personas sensibles en las áreas.
- ❖ Se constata dominio del proceso realizado.

Regular:

- ❖ Aunque expone con naturalidad e independencia, comete fallas en el proceso como:
- ❖ Se deja al menos un peligro sin identificar en el área.
- ❖ No asocia adecuadamente el peligro al riesgo en al menos uno.
- ❖ No se evalúan correctamente la probabilidad y las consecuencias de los peligros, existiendo problema en uno.
- ❖ No determina correctamente el valor del riesgo, costos en uno de los peligros.
- ❖ El orden de prioridad de solución en uno de los peligros no es correcto.

- ❖ Se dejan de identificar al menos una de las personas sensibles, en las áreas.
- ❖ La prioridad de solución no se corresponde en al menos un peligro.
- ❖ Demuestra poca sensibilidad y responsabilidad ante las situaciones que puedan afectar la salud de los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes del área donde efectúo la actividad.

Mal: Se observa en la exposición los siguientes problemas.

- ❖ No expone con naturalidad e independencia, comete fallas graves en el proceso como:
- ❖ Se deja más de un peligro sin identificar en el área seleccionada de su equipo.
- ❖ No asocia adecuadamente el peligro al riesgo en más de un peligro.
- ❖ No se evalúan correctamente la probabilidad y las consecuencias de los peligros, existiendo problemas en más de uno.
- ❖ No determina correctamente el valor del riesgo, costos en más de un peligro.
- ❖ No se identifican las personas sensibles del área.
- ❖ La orden de prioridad de solución en más de un peligro no es la correcta.
- ❖ No demuestran sensibilidad y responsabilidad ante situaciones que puedan afectar la salud de los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, del área donde efectúo la actividad.

En el caso del trabajo entregado se tendrá en cuenta la limpieza y presentación.

Después de terminada cada exposición se harán preguntas generales para todos los equipos, luego se dará la evaluación final y se les hará entrega del certificado a los que obtuvieron evaluación de Bien; los que alcancen categoría de Regular tendrán la posibilidad de efectuar otro proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales en otra área seleccionada y los que alcancen la categoría de Mal, se enviará comunicación al comité de experto de su municipio o centro provincial para que valore su permanencia o no en el cargo.

Fecha de exposición

Se les informa que en el próximo encuentro en el horario de la mañana se efectuará la exposición por equipos.

Clase 9

Duración: 2 h/c

Tema 1.1.4.Control de situaciones peligrosas.

Título: Planes de medidas y programas de prevención de riesgos.

Tipo de clase: Práctica.

Objetivos: Exponer los resultados de los informes de la visita realizada a un área.

Se realizará la exposición, por equipos, donde se evaluará el nivel de conocimientos, habilidades y cualidades que han logrado desarrollar durante el curso.

Preguntas intencionadas para enaltecer las cualidades de la personalidad “ser sensible y ser responsable” después de las exposiciones.

¿Por qué en los consejos de dirección se deben analizar los resultados del proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales?

¿Por qué al efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos en los centros educacionales hay que tener en cuenta el nivel de educación?

¿Por qué debemos identificar en las áreas las personas sensibles?

¿Qué aprendieron en el curso?

Epígrafe 4

VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ALTERNATIVA.

Resultados de programa de capacitación para la gestión y desarrollo de la formación laboral durante el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

Conocidas las insuficiencias como resultados del diagnóstico, se desarrolló un programa de capacitación que tuvo una duración de nueve días, con la participación de los técnicos de los municipios y centros provinciales que atienden la seguridad y salud en el trabajo. En la medida que se fueron desarrollando las actividades

concebidas, con énfasis en actividades prácticas, visualización de videos, análisis de situaciones que provocaron accidentes, incidentes, enfermedades y los resultados de las evaluaciones sistemáticas, se iban apreciando transformaciones significativas en las cualidades laborales de la personalidad de los técnicos.

Además, después de terminado el curso, en reuniones, despachos mensuales y en las visitas de ayuda metodológica y de inspección realizadas por el investigador y los organismos rectores a los territorios, se pudo apreciar la aplicación correcta de todo lo aprendido en el curso, en especial, responsabilidad y sensibilidad para resolver los problemas de seguridad y salud en el trabajo.

Principales transformaciones en la formación laboral de los Técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales.

Epígrafe 4.1: IMPACTOS CUALITATIVOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

INDICADOR: Preparación para el cargo.

- ❖ Elevó el nivel de satisfacción en el puesto.
- ❖ Elevó su competencia profesional al adquirir conocimientos, habilidades para desempeñar la actividad profesional.
- ❖ Se logró sensibilizar a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo en la necesidad e importancia que tiene su labor, la responsabilidad que tienen con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes para la protección de su salud y que comprendieran e interiorizaran que un correcto proceso de identificación, evaluación y control de riesgos posibilita que no ocurran accidentes, incidentes, enfermedades en su contexto laboral.
- ❖ Eliminó los temores de incompetencia.
- ❖ Reconocieron el significado y sentido que tiene la etapa valorativa y participativa durante el proceso de identificación de riesgos de un área.
- ❖ Durante las exposiciones del trabajo final por equipo mostraron una elevada sensibilidad, responsabilidad, además de creatividad en la búsqueda de soluciones a los peligros identificados en las áreas.

- ❖ En las distintas actividades ejecutadas se logró que enaltecieron sus cualidades en especial “ser sensible y ser responsable”, lo que evidencia la manifestación de cualidades laborales de la personalidad necesaria para enfrentar la soluciones de situaciones que pudieran afectar la salud física o mental de los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes.
- ❖ Comprendieron que la efectividad del proceso de identificación, evaluación y control de riesgos está en la vinculación estrecha con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, que la etapa participativa y valorativa es la vía principal de ver en la práctica en qué situaciones laboran o estudian las personas, sus necesidades para luego proyectar las posibles medidas que minimicen o eliminen los posibles peligros que pueden afectar la salud.

INDICADOR: Calidad de los levantamientos de riesgos.

- ❖ En las diferentes visitas de ayuda metodológica y de inspección efectuadas por la DPE, así como por los organismos rectores, a la documentación de seguridad y salud en el trabajo y en especial al proceso de identificación, evaluación y control de riesgos se ha observado adecuada aplicación del procedimiento.
- ❖ Todos los peligros se identifican y evalúan adecuadamente y se tiene control de estos.
- ❖ Los procesos de identificación, evaluación y control de riesgos están aprobados por la máxima dirección y el sindicato, además, se discutieron en el consejo de dirección y con los trabajadores.

INDICADOR: Accidentes e incidentes de trabajo.

- ❖ Se ha observado en las visitas a los municipios que se ha discutido y analizado con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, el plan de medidas y de prevención para evitar accidentes e incidentes de trabajo.
- ❖ Se logró controlar todos los peligros que pudieran afectar a los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, lo que trae como resultado una disminución gradual de accidentes e incidentes de trabajo, así como pagos de subsidios por este concepto.

- ❖ Los técnicos de seguridad y salud en el trabajo lograron interiorizar que eliminando o minimizando los peligros es la única manera de evitar accidentes y incidentes en los centros de trabajo.

INDICADOR: Enfermedades profesionales.

- ❖ En las visitas de ayuda metodológica, de inspección efectuadas por la DPE y por los organismos rectores a la documentación de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales, en especial al proceso de identificación, evaluación y control de riesgos se ha apreciado que están elaborados y discutidos con todos los docentes, así como los planes de prevención para evitar las enfermedades profesionales, se le da seguimiento trimestral en los consejo de dirección, esto ha traído como resultados una disminución gradual de casos diagnosticados con la enfermedad profesional Laringitis Nodular por medicina del trabajo, además, no se han reportados casos de Leptospirosis.

IMPACTOS CUANTITATIVOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

A continuación se muestra, de forma cuantitativa, la preparación que tenían los técnicos de seguridad y salud en el trabajo antes del curso y posterior a este. Para evaluar los resultados del programa de capacitación se parte, primeramente, de los resultados del diagnóstico y la evaluación obtenida en el curso teniendo en cuenta los siguientes criterios Bien, Regular, Mal.

INDICADOR: Preparación para el cargo.

CRITERIOS EVALUATIVOS						
18 Evaluados	BIEN		REGULAR		MAL	
	Antes	Ahora	Antes	Ahora	Antes	Ahora
	6	18	2	0	10	0

INDICADOR: Calidad de los levantamientos de riesgos.

Visitantes	Municipios y centros provinciales con dificultades en el proceso		
	2014	2015	2016
ONIT	4	2	0
MTSS	1	0	0
MININT	1	0	0
DPE	2	0	0
%	44.4%	1.1%	

INDICADOR: Accidentes de trabajo.

Aspectos	Años		
	2014	2015	2016
Accidentes de trabajos	33	24	22
Mortales	2	1	0
Días perdidos	1411	1078	713
Costos directos	\$21785.40	\$16902.12	\$1064.55
Costos indirectos	\$2531.00	\$1800.00	\$852.00
Índice de gravedad	42.75	44.9	32.4
Índice de incidencia	7.65	5.71	5.22

INDICADOR: Incidentes de trabajo.

Aspectos	Años		
	2014	2015	2016
Incidentes de trabajos	41	27	21

Costos indirectos	\$611.00	\$401.00	\$221.00
--------------------------	----------	----------	----------

INDICADOR: Enfermedades profesionales.

Aspectos	Años		
	2014	2015	2016
Laringitis nodular	17	14	9
Leptospirosis	2	0	0

CONCLUSIONES

Durante el proceso de investigación para fortalecer las cualidades laborales “ser sensible y ser responsable” en los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales se obtuvieron efectos, que en sus análisis cuantitativos y cualitativos, permitieron corroborar el cumplimiento de los objetivos siguientes:

- ❖ La concepción teórica sobre formación laboral asumida posibilitó la concreción de las categorías, leyes y principios a tener en cuenta en el multifactorial proceso de formación y desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad, sobre la base de un enfoque dialéctico materialista.
- ❖ El proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales brinda amplias posibilidades para el desarrollo de las cualidades laborales “ser sensible y ser responsable”, aspecto sistematizado desde el punto de vista teórico y práctico.
- ❖ Los métodos y técnicas de diagnóstico aplicados a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales proporcionaron la obtención de informaciones ciertas acerca del estado actual del desarrollo de las cualidades laborales de estos funcionarios, quedando demostrado que las cualidades que tenían más afectadas es “ser sensible y ser responsable”.
- ❖ Como vía de solución se elaboró un programa de capacitación para desarrollar las cualidades laborales “ser sensible y ser responsable” con un total general de 56 horas, 19 dedicadas a actividades prácticas y 37 para las lectivas, desde las potencialidades que brinda el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales como principal actividad a ejecutar por una entidad para eliminar o minimizar los peligros de accidentes, incidentes y enfermedades que pudieran afectar a los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes.
- ❖ La aplicación del programa de capacitación a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales permitió que se evidenciaran transformaciones positivas en el modo de pensar y actuar de los mismos, reflejado en los impactos cuantitativos y cualitativos palpables en los indicadores de seguridad y salud en el trabajo de la provincia.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Addine, F. (2004). *Didáctica teoría y práctica*. Ciudad de la Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 2) Alarcón, M. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. Holguín, Ponencia. II Taller Nacional sobre formación laboral.
- 3) Alonso, L. (2013). *Fundamentos axiológicos de la formación laboral*.
- 4) Alonso, L. (2015). *Evaluación de la formación laboral*.
- 5) Alonso, L. (2015). *Los métodos y medios de enseñanzas*.
- 6) Allport, G. (1967). *La personalidad. Su configuración y desarrollo*. La Habana, Edición Revolucionaria.
- 7) Arango, H. & Álvarez, R (2005). *Evaluación Institucional. Resultado de Investigación*. Ciudad de la Habana, ISPETP.
- 8) Alarcón, M. & Gómez, A. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. Holguín, En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”.
- 9) Baró, W. (1996). *Estrategia para la formación laboral en la escuela*. La Habana, Cuba.
- 10) Blanco, A. (2001). *Introducción a la sociología de la educación*. Editorial Pueblo y Educación.
- 11) Báxter, E. (2003). *Cómo y cuando educar en valores*. Editorial Pueblo y Educación.
- 12) Bermúdez, R., García, V., Marcos, B., Pérez, L., Pérez, O & Rodríguez, A. (2002). *Dinámica de grupo en educación: su facilitación*.
- 13) Betancourt, J. (1992). *Teorías y prácticas sobre creatividad y calidad. Selección de lecturas*. La Habana, Editorial Academia.
- 14) Bermúdez, R. & Pérez, L. (2004). *Aprendizaje formativo y crecimiento personal*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.

- 15) Cerezal, M. Fiallo, J. Patiño, M. (2000). *La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI*. Edit. Pueblo y Educación.
- 16) Castro, O. (1992). *La evaluación pedagógica*. La Habana, CEPTP. ISPETP.
- 17) Cardoso, M. *Recopilación de artículos de diversos autores que tratan acerca del trabajo grupal y las técnicas participativas*.
- 18) Carralero, L. *El proceso de formación de los estudiantes en los distintos niveles educativos*.
- 19) Chivás, F. (1992). *Creatividad + dinámica de grupos* = Eureka Editorial Pueblo y Educación.
- 20) García, G. (1996). *¿Por qué la formación de valores es también un problema pedagógico? En la formación de valores en las nuevas generaciones*. La Habana, Editorial de Ciencias Sociales.
- 21) García, G. (2002). *Compendio de Pedagogía*. Ciudad de la Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 22) González, F. (1995). *Comunicación, personalidad y desarrollo*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 23) González, F. & Mitjans, A. (1991). *La personalidad, su educación y desarrollo*, Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
- 24) Guanche, A. *Recopilación de artículos de diversos autores que tratan acerca de los fundamentos socio-psicológicos de la creatividad*.
- 25) Guanche, A. *Recopilación de artículos de diversos autores que tratan acerca del proceso de enseñanza - aprendizaje creativo. Análisis de sus elementos principales. Cómo enseñar de forma creativa. los fundamentos socio-psicológicos de la creatividad*.
- 26) Guanche, A. & Martínez, M. *Educación de la creatividad*.
- 27) Infante, A & Dorrego, M. (2014). *La formación laboral de los sujetos: un punto de vista desde la psicología*.

- 28) Ivanóvich, R. (1990). *Métodos de investigación científica*. La Habana, Ciencias sociales.
- 29) Infante, A. & Leyva, A. (2012). *Cualidades que caracterizan la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos*.
- 30) Konstantinov, F. (1980). *Fundamentos de Filosofía Marxista- Leninista*. La Habana, Ciencias Sociales.
- 31) Leyva, A. (2003). *La formación laboral: su objeto de investigación*.
- 32) Leyva, A. & Mendoza, L. (2014). *Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte II: soporte magnético*. ISP "Luz y Caballero" de Holguín, 2014.
- 33) Leyva, A., Mendoza, L., Domínguez, E., Alonso, L., Fernández, Y & Fernández, G. (2011). *Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III*.
- 34) Leyva, L. (2010). *La gestión de riesgos en el trabajo*.
- 35) Leyva, A. & Mendoza, L. (1999). *La formación Laboral: su objeto de investigación. En apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro. Compendio del Centro consultor para la dirección de la formación laboral de niños, adolescentes y jóvenes de la provincia de Holguín*.
- 36) Leyva, A. & Mendoza, L. (2001). *La formación Laboral: una necesidad en la pedagogía cubana*. Holguín, Evento de Pedagogía.
- 37) Leontiev, A. (1961). *Psicología*. La Habana, Editorial ediciones pedagógicas.
- 38) Leontiev, A. (1981). *Actividad, conciencia y personalidad*. La Habana, Editorial pueblo y Educación.
- 39) López, J. (2000). *Fundamentos de la Educación*. La Habana, Editorial Pueblo Educación.
- 40) López, J., Miranda, O., Cobas, M., Valero, O & Chaves, J. (2002). *Fundamentos de la educación*. Editorial Pueblo y Educación.
- 41) Mitjans, A. (1995). *Creatividad, personalidad y educación*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación,

- 42) Martínez, O., Leyva, A & Mendoza, L. (2014). *Fundamentos sociológicos de la formación laboral*.
- 43) Martínez, M & Reyes, M (2005). *Salud y Seguridad en el trabajo*.
- 44) Mendoza, L. & Leyva, A. (2005). *La motivación laboral: estrategia educativa para estimular la educación profesional, tecnológica y para el trabajo*. C. de La Habana, Ponencia presentada en el Congreso Internacional Pedagogía '05. Palacio de las Convenciones.
- 45) Nocedo, I., Castellano, B., García, G., Addine, F., González, C., Gort, M. et al. (2002). *Metodología de la investigación educacional parte II*. Editorial Pueblo y Educación.
- 46) Norma cubana NC 18000: 2005. *Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo*.
- 47) Norma cubana NC 116: 2001. *Requisitos ergonómicos*.
- 48) Norma cubana NC 18001: 2005. *Requisitos*.
- 49) Pérez, L. (2004). *La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo*. Editorial Pueblo y Educación.
- 50) Petrovsky, A. (1981). *Psicología General*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 51) Pidkasisti, P. (1986). *La actividad cognoscitiva independiente de los alumnos en la enseñanza*. Ciudad de la Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 52) Remedios, J. *La creatividad y los modos de actuación en el desempeño profesional de los maestros*.
- 53) Rodríguez, I., Torrens, O., Leyva, L., Pérez, A., Jáuregui, D., Marsán, J. et al (2009). *Seguridad y salud en el trabajo*. Editorial Félix Varela.
- 54) Rico, P. & Silvestre, M. (1994). *Proceso de enseñanza aprendizaje*. Ciudad Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 55) Spirkin, A. & Yágot. (1980). *Fundamentos del materialismo dialéctico e histórico*. La Habana, Ciencias Sociales.

- 56) Sánchez, F., Zardoya, R., Guadarrama, P., Fabelo, J., Martínez, M., Centelles, I. et al. *Lecciones de filosofía marxista-leninista tomo 1*. Editorial Pueblo y Educación.
- 57) Testa, A. & Pérez, L. (2003). *Educación, formación laboral y creatividad técnica*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
- 58) Valdés, H. (2005). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Editorial Pueblo y Educación.
- 59) Villarroel, J. (1990). *Evaluación Educativa*. Universidad Técnica del Norte. Ecuador, Estudio Crítico Ibarra.
- 60) Vigosky, L. (1995). *Pensamiento y lenguaje*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.

ANEXO 1

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

Hoja # 1

Centro de trabajo:

#	Áreas	Peligros	Cantidad de personas	Expuestos	Sensibilidades
1					
2					
3					
4					
5					

ANEXO # 2.

MODELO DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Centro de Trabajo: _____ Área: _____ Fecha: _____

No	RIESGO IDENTIFICADO	0	1	2	3
1	Caída de personas al mismo nivel				
2	Caída de personas a distinto nivel				
3	Caída de objetos por desplome o derrumbamiento				
4	Caída de objetos en manipulación				
5	Caída de objetos desprendidos				
6	Pisadas sobre objetos				
7	Choque contra objetos inmóviles				
8	Golpes o contactos con objetos móviles				
9	Golpes o cortaduras por objetos o herramientas				
10	Proyección de fragmentos de partículas				
11	Atrapamiento por o entre objetos				
12	Atrapamiento por vuelcos de máquinas o vehículos				
13	Sobreesfuerzo físico o mental				
14	Estrés térmico				
15	Contactos térmicos				
16	Contactos eléctricos				
17	Inhalación o Ingestión de sustancias nocivas				
18	Contactos con sustancias nocivas				
19	Exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes				
20	Explosiones				
21	Incendios				
22	Manipulación y contactos con organismos vivos				
23	Atropellos, golpes choques contra o con vehículos				
24	Exposición a agentes físicos				
25	Exposición a agentes biológicos				
26	Leptospirosis				
27	Electrocución				
28	Laringitis nodular				
29	Tendinitis				
30	Otras				

0- No existe riesgos 1-Riesgos pequeño 2-Riesgos mediano 3-Riesgos alto

ANEXO 4

MODELO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD					DATOS DE LA EVALUACIÓN																	
ENTIDAD:		CENTRO LABORAL:			FECHA:			No TRAB:			EXP:		SENS:									
					REALIZADO POR:																	
No	ÁREA, INSTALACIÓN O PUESTO DE TRABAJO				EVALUACIÓN DEL PELIGRO																	
	PELIGROS IDENTIFICADOS	SD	MA	ME	PROBABILIDAD			CONSECUENCIA			VALOR DEL RIESGO											
					B	M	A	B	M	A	T	To	M	I	S							
MEDIDAS					PRIORIDAD			FECHA			EJECUTA		RESP									

ANEXO 5

ENCUESTA. INSTRUMENTO # 1

Encuesta aplicada a los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales.

Objetivo: Diagnosticar las cualidades laborales que presentan los técnicos de seguridad y salud en el trabajo de los municipios y centros provinciales para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.

Nuestro departamento está realizando un estudio acerca de la preparación que tienen los técnicos de seguridad y salud en el trabajo para desarrollar su labor, con vistas a identificar sus carencias y buscar las soluciones apropiadas. Para lograrlo, necesitamos que nos ayude y conteste con sinceridad algunas preguntas. Las respuestas a nuestras interrogantes, constituirán sin dudas un valioso aporte para nuestro trabajo.

Cuestionario de preguntas:

1. ¿Qué nivel educacional tiene?
2. ¿En qué especialidad u oficio te graduaste?
3. ¿Cuántos años lleva atendiendo el frente de seguridad y salud en el trabajo?
___ 1 Año, ___ 2 Años, ___ 3 Años, ___ Más de 4 Años
4. ¿Té gusta la actividad que realiza?
5. ¿Ha recibido algún curso relacionado con la actualización en materia de seguridad y salud en el trabajo?
6. ¿Cuáles son los pasos metodológicos para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos?
7. A continuación se muestra un grupo de cualidades de la personalidad.
___ Ser sensible ___ Ser responsable ___ Ser Perseverante ___ Ser independiente ___ Tener autoridad profesional ___ Ser creativo ___ Tener identidad profesional.
a).-Escoja dos que entienda debes tener y argumente.

b).-Expresar dos ejemplos que demuestre que la cualidad de ser sensible está presente en su actuar.

8. ¿Cómo evalúa usted el estado de preparación que presenta para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos en su entidad?

_____ Bien _____ Regular _____ Mal

9. ¿Por qué en todos los centros laborales tienen que efectuarse el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales?

10. ¿Por qué es necesario evitar que ocurran accidentes o incidentes de trabajo, así como enfermedades profesionales en los centros laborales?

11. ¿Por qué es necesario que en el proceso de identificación de peligros se converse en las áreas con sus trabajadores, prácticas en formación y estudiantes?

12. ¿Por qué es importante informar a los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes los peligros que están en su puesto de trabajo o estudio, así como las medidas preventivas para minimizarlos o eliminarlos?

13. ¿Por qué es importante visitar a los trabajadores que están inactivos por enfermedades o accidentes de trabajo?

Orientaciones metodológicas para la aplicación y comprensión de este instrumento.

Este instrumento se ha concebido mediante preguntas abiertas para poder comprobar la preparación y capacidad de análisis reflexivo de los técnicos de seguridad y salud en el trabajo.

- ❖ La **pregunta 1**, permite constatar el nivel cultural que tiene, ya que según este podrás comprender e interiorizar las leyes, decretos y resoluciones del frente.
- ❖ La **pregunta 2**, nos permite conocer si la carrera estudiada tiene alguna relación con el puesto que desempeña.
- ❖ La **pregunta 3**, nos permite conocer el tiempo que lleva atendiendo la actividad.

- ❖ La **pregunta 4**, nos permite conocer el nivel de interés y motivación que tiene por la función que realiza.
- ❖ La **pregunta 5**, permite constatar si recibió preparación actualizada en materia de seguridad y salud en el trabajo por el instituto provincial de estudio laboral (IPEL).
- ❖ En la **pregunta 6**, nos permite conocer el nivel de conocimientos técnico, teórico y práctico para efectuar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.
- ❖ La **pregunta 7**, nos permite conocer si domina las principales cualidades laborales para lograr éxito en su labor.
- ❖ La **pregunta 8**, nos permite conocer de su propia persona el estado en que se encuentra para enfrentar el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.
- ❖ La **pregunta 9**, nos permite conocer la importancia que le concede al proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales como principal actividad que desarrolla una entidad para proteger a las personas, el medio ambiente y al patrimonio.
- ❖ La **pregunta 10**, nos nutre del nivel de sensibilidad y de educación económica que posee.
- ❖ La **pregunta 11**, nos permite conocer si dominan que en el proceso de identificación de riesgos, la conversación con los trabajadores, prácticas en formación y estudiantes, sobre los riesgos a que están expuesto, constituye la primera medida preventiva de minimización del peligro.
- ❖ La **pregunta 12**, permite saber la importancia que el técnico le concede a la información a los trabajadores sobre los resultados del proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales.
- ❖ La **pregunta 13**, constatar el nivel de sensibilidad que demuestra el técnico de seguridad y salud en el trabajo por las personas que están inactivas por enfermedades o accidentes de trabajo, preocupación por su salud, recuperación,

si cumplen con la prescripción facultativa para evitar que se prolongue su recuperación.

ANEXO # 6

ENTREVISTA. INSTRUMENTO # 2

Población: trabajadores de centros donde han ocurridos accidentes o incidentes de trabajo, así como enfermedades profesionales.

Objetivo: Diagnosticar la percepción y prevención que tienen los trabajadores sobre los peligros que están en su puesto de trabajo, así como el nivel de comunicación y preocupación que asume el técnico de seguridad y salud en el trabajo por darle solución.

Nuestro departamento está realizando un estudio acerca de la percepción y prevención que tienen los trabajadores sobre los peligros de accidentes de su puesto de trabajo, así como el nivel de comunicación y preocupación que ven ustedes en el técnico de seguridad y salud en el trabajo para su solución. Para lograrlo, necesitamos que nos ayude y conteste con sinceridad algunas preguntas. Las respuestas a nuestras preguntas, constituirán sin dudas un valioso aporte para nuestro trabajo.

Cuestionario de preguntas:

1. ¿Qué peligros existe en tu puesto de trabajo y en el centro que pudieran afectar tu salud?
2. ¿Qué medidas preventivas te permiten minimizar o eliminar los peligros que están presente en tu puesto de trabajo?
3. ¿El técnico de seguridad y salud en el trabajo ha visitado tu puesto de trabajo preocupado por los peligros de tu ambiente laboral?
4. ¿Qué vías se utilizan en tu centro laboral para comunicar o informar los temas de seguridad y salud en el trabajo?

Orientaciones metodológicas para la aplicación y comprensión de este instrumento:

Este instrumento se ha concebido mediante preguntas abiertas para poder comprobar el nivel de percepción y prevención que tienen los trabajadores sobre los

peligros de su puesto de trabajo, así como la preocupación y comunicación del técnico de seguridad y salud en el trabajo por resolverlos.

- ❖ La **pregunta 1**, permite conocer si el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales se efectuó en el centro y si los trabajadores tienen comprensión del mismo.
- ❖ La **pregunta 2**, permite constatar si los trabajadores dominan las medidas preventivas para eliminar o minimizar los peligros que están en su puesto de trabajo.
- ❖ La **pregunta 3**, para conocer el nivel de preocupación del técnico de seguridad y salud en el trabajo por los peligros que puedan afectar la salud de los trabajadores.
- ❖ **Pregunta 4**, permite conocer las vías que se utilizan en el centro para mantener informados a las personas sobre temas de seguridad y salud en el trabajo pudiendo ser: matutinos, reuniones, mítines, murales.

ANEXO # 7.

Guía de inspección

Centro de trabajo:		Local:
Fecha:	Hora:	Inspecciona:

Descripción	Evaluación			Observaciones
	B	R	M	
1- Locales y áreas exteriores.				
1.1- Los pasillos y escaleras se encuentran limpios y sin objetos.				
1.2- Las paredes están limpias.				
1.3- Las ventanas y cristales están limpios, permitiendo la entrada de la luz natural.				
1.4- Las lámparas y luminarias están limpias y en buen estado.				
1.5- No se observan desechos, ni objetos en desuso en interiores y exteriores.				
1.6- El acceso a extintores y otros medios de extinción están libres de obstáculos.				
1.7- En exteriores e interiores no existen depósitos de agua y otros elementos que puedan convertirse en criaderos de mosquitos y otros vectores que desarrollen enfermedades.				
2- Pisos y pasillos.				
2.1- Se encuentran limpios, secos sin desechos ni materiales ociosos.				
2.2- Están señalizadas las vías de circulación de personas y vehículos.				
2.3- Pasillos y vías de tránsito se encuentran libres de				

obstáculos.				
3- Almacenaje.				
3.1- Los espacios de almacenamiento están señalizados.				
3.2- Los materiales almacenados están identificados y agrupados por tipos de productos.				
3.3- Las estibas de materiales están apiladas correctamente y no se sitúan en zonas de tránsito.				
4- Máquinas y equipos.				
4.1- Están limpias y no existen materiales innecesarios a sus alrededores.				
4.2- No presentan salideros.				
4.3- Los equipos del taller tienen sus protectores				
6- Equipos de protección personal.				
6.1- Los trabajadores, que su labor requiere medios de protección los utilizan.				
7- Desechos y medios de limpieza.				
7.1- Poseen los medios de limpieza necesarios.				
7.2- Existe agua para los diferentes servicios en el centro.				
8- Instalaciones sanitarias.				
8.1- Los baños y servicios sanitarios están limpios y funcionan correctamente.				
9- Instalaciones eléctricas.				
9.1-Existe el servicio eléctrico				
9.2-Instalaciones o cables caídos				

10- Observaciones.

11- Medidas adoptadas para eliminar o minimizar las deficiencias detectadas.