

ANDRAGOGIA APLICADA

***“Como lograr resultados en prevención
a través de la Educación a Adultos”***

OSCAR HERNAN OLATE PINTO

INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO (IST)

CHILE

oolate@ist.cl

ANDRAGOGIA APLICADA

Como lograr resultados en prevención a través de la Educación de Adultos

1.- RESUMEN

Este trabajo da cuenta de la experiencia de aplicación de técnica de capacitación de adultos (Andragogía) con resultados destacados, en empresas con alta accidentabilidad en la VIII Región, Concepción, Chile. Se ha demostrado que no es igual educar a adultos con un método para niños (Pedagogía), los adultos son biológica, psicológica y socialmente distintos. Se concluye que los métodos de capacitación ocupacional tradicional, no están siendo los adecuados, pues están orientados en la pedagogía para enseñar a niños. El resultado de aplicación de esta técnica permitió reducir en un 48,3% la accidentabilidad en un año. Esta experiencia lleva a proponer a la Andragogía como técnica de capacitación ocupacional que se acomoda a las expectativas del trabajador pues esta metodología los incluye como personajes participativos, siendo ellos los protagonistas de su propia enseñanza.

2. - INTRODUCCIÓN A LA ANDRAGOGÍA APLICADA

La andragogía es un término reciente, acuñado a partir de dos raíces griegas: anér, (de avopoç – andros, hombre, entendiéndose persona adulta) y agein (de ywyoç – gogos, guiar o conducir). ***Esto es la ciencia y el arte de educar adultos.*** Hasta hace mucho tiempo se creía que la educación era sólo cuestión de niños, que la única institución llamada a impartirla era la escuela y que el ser humano era educable sólo en su edad temprana; pero lo cierto es que el proceso educativo actúa sobre el hombre durante toda su vida puesto que no hay momento de su existencia en que el medio deje de ejercer su influjo sobre él.

3.- ANDRAGOGÍA APLICADA EN LA EMPRESA

Por norma general se capacita utilizando un modelo tradicional, es decir, el que los capacitadores conocen y al que han sido sometidos ellos mismos desde niños, o sea, es la aplicación de un modelo pedagógico concebido para niños, olvidando que ante ellos hay adultos y se hace imprescindible la utilización de un nuevo modelo adecuado especialmente para los requerimientos de los adultos.

Esta es una herramienta absolutamente interactiva y moderna que reemplaza los antiguos cánones de la capacitación que estaban basados en la pedagogía para enseñar a niños. Los trabajadores no son niños, tienen otro esquema para captar los contenidos, mucha experiencia, prejuicios con el capacitador, bastante conocimiento, tienen la capacidad de dar opiniones propias, dirigidas por ellos mismos, no necesitan un guía o alguien que les diga lo que deben o no deben hacer.

Por esta razón, en Andragogía se habla de que el sujeto de la acción educativa es el adulto, convirtiéndose en una técnica esencialmente orientadora, ya que, el adulto es consciente y responsable de sus actos y frente a las propuestas tiene la capacidad de reflexionar, debatiéndolas según como sean sus prácticas previas. El educando adulto es independiente y libre para decidir sobre su propia educación o capacitación.

La Andragogía Aplicada pretende llegar a conocer y resolver los problemas de las organizaciones, pues, permite que a través de los “andragogos”, que son personas de la

misma empresa, se pueda llegar de manera especial en forma directa y participativa a todos los miembros de una empresa. “El “**andragogo**” es un **Facilitador**, un guía para canalizar las inquietudes y ver la manera de comprometer tanto a los trabajadores como a la organización para que se vayan cumpliendo de manera efectiva la participación constructiva de ellos.

Es evidente que los modelos de capacitación ocupacional, que se utilizan actualmente, muchas veces, no han brindado la satisfacción de obtener los resultados esperados. Por más esfuerzos en entregar los conocimientos referidos a la Prevención de Riesgos, vemos que no son retenidos por los trabajadores, quienes precariamente logran captar los contenidos y mantener en el tiempo la motivación por la seguridad en sus ambientes laborales, para solucionar este problema es que se hace necesario utilizar el método de enseñanza a adultos denominada Andragogía, la que permite una mejor recepción de lo que se pretende entregar al trabajador, logrando de esta forma un aprendizaje efectivo con resultados medibles tanto en el propio trabajador como en las empresas.

4.- PARADIGMAS DE LA EDUCACIÓN: Modelos en uso para capacitar a los trabajadores.

Hasta ahora se han aplicado los siguientes modelos educativos dirigidos a niños, los que indicamos a continuación:

4.1 Paradigma Conductista

El conductismo surge como una teoría psicológica y posteriormente se adapta su uso en la educación . Sus inicios se remontan a las primeras décadas del siglo XX.

El aprendizaje se enfoca en fenómenos observables y medibles, un aprendizaje producto de una relación "estímulo - respuesta. El aprendizaje únicamente ocurre cuando se observa un cambio en el comportamiento. Si no hay cambio observable no hay aprendizaje.

Este modelo puede aplicarse con éxito en la adquisición de conocimientos memorísticos, que suponen niveles primarios de comprensión, como por ejemplo el aprendizaje de las capitales del mundo o las tablas de multiplicar. Sin embargo esto presenta una limitación importante: que la repetición no garantiza asimilación de la nueva conducta, sino sólo su ejecución (sabe multiplicar pero no sabe cuando debe hacerlo, se sabe las tablas de multiplicar pero no sabe resolver un problema en el que tiene que utilizar la multiplicación), esto indica que la situación aprendida no es fácilmente traspasable a otras situaciones. El trabajo del maestro consiste en desarrollar una adecuada serie de arreglos de contingencia de reforzamiento y control de estímulos para enseñar.

El conductismo, es uno de los paradigmas que se ha mantenido durante más años y de mayor tradición. Y aún cuando el conductismo no encaja totalmente en los nuevos paradigmas educativos y ha sido constantemente criticado, entre otras cosas porque percibe al aprendizaje como algo mecánico, deshumano y reduccionista, aún tiene gran vigencia en nuestra cultura.

4.2 Paradigma Cognitivo

El método cognitivo surge a comienzos de los años sesenta y se presenta como la teoría que ha de sustituir a las perspectivas conductistas. Muestra una nueva visión del ser humano, al considerarlo como un organismo que realiza una actividad basada

fundamentalmente en el procesamiento de la información, muy diferente a la visión reactiva y simplista que hasta entonces había defendido y divulgado el conductismo.

Reconoce la importancia de cómo las personas organizan, filtran, codifican, categorizan, y evalúan la información y la forma en que estas herramientas, estructuras o esquemas mentales son empleadas para acceder e interpretar la realidad. El docente se centra especialmente en la confección y la organización de experiencias didácticas para lograr esos fines.

4.3 Paradigma histórico – social.

El paradigma histórico-social indica que el proceso de desarrollo cognitivo individual no es independiente o autónomo de los procesos socioculturales en general, ni de los procesos educacionales en particular. No es posible estudiar ningún proceso de desarrollo psicológico sin tomar en cuenta el contexto histórico-cultural. Este modelo gira entorno al concepto de Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) y al tema de la mediación, siendo el ZDP como "la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinada por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz", de esta manera el adulto proporciona al niño auténticas funciones psicológicas superiores externas que le van permitiendo alcanzar conocimientos con mayores niveles de complejidad. Logrando así que, lo que el niño pueda hacer hoy con ayuda de un adulto, logre hacerlos mañana por sí sólo.

El maestro debe ser entendido como un agente cultural que enseña en un contexto de prácticas y medios socioculturalmente determinados, y como un mediador esencial entre el saber sociocultural y los procesos de apropiación de los alumnos.

4.4 Paradigma Constructivista

El constructivismo sostiene que el aprendizaje es esencialmente activo. Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. El aprendizaje no es un sencillo asunto de transmisión y acumulación de conocimientos, sino "un proceso activo" por parte del alumno que ensambla, extiende, restaura e interpreta, y por lo tanto "construye" conocimientos partiendo de su experiencia e integrándola con la información que recibe.

En este proceso de aprendizaje constructivo, el profesor cede su protagonismo al alumno quien asume el papel fundamental en su propio proceso de formación. Es el alumno quien se convierte en el responsable de su propio aprendizaje, mediante su participación y la colaboración con sus compañeros. No es que el individuo piense y de ahí construye, sino que piensa, comunica lo que ha pensado, confronta con otros sus ideas y de ahí construye. Desde la etapa de desarrollo infantil, el ser humano esta confrontando sus construcciones mentales con su medio ambiente.

De acuerdo a los tipos de educación en uso e indicados anteriormente, creer que la educación regular, la que se le imparte al niño y al adolescente, prepara para la vida o representa su vida es falso, porque es imposible darle todo el contenido y significación que implica el transcurrir y complejo del proceso vital del ser humano. El niño, y por extensión el adolescente, es una realidad concreta y dinámica diferente al adulto. Esta

realidad se diferencia en el tiempo y el espacio. Ambos son biológica, psicológica y socialmente distintos en estructura y comportamiento.

Por cuanto los principios pedagógicos son inaplicables en la educación del adulto, atribuimos a la **ANDRAGOGIA** la obligación de estudiar su realidad y determinar las normas adecuadas para dirigir su proceso educativo. (Ver anexo N° 1)

5.- FUNDAMENTOS DE LA ANDRAGOGIA

De acuerdo a diversos estudios éstos han establecido que un trabajador retiene: 10% de lo que lee, 20% de lo que oye, 30% de lo que ve, 50% de lo que ve y oye, 70% de lo que dice y discute y el **90% de los que dice y realiza**.

Este importante dato es clave, ya que si quiere que el trabajador retenga la mayor parte de lo que se le ha presentado, se debe hacer participar al trabajador, mejor aún si él también es relator de una actividad de capacitación o instrucción de seguridad.

La Andragogía plantea la formación de un nuevo individuo: un individuo preparado para las nuevas generaciones, para los cambios, el que puede ser innovador y creativo, profundamente crítico y reflexivo, ese adulto formado en diferentes dimensiones y en diferentes tiempos, abierto para descubrir un mundo futuro de posibilidades y oportunidades.

Por lo tanto hay que tener en cuenta que el adulto trabajador:

- Puede que hace mucho tiempo que no realiza ninguna acción formativa. Tendrá, pues, dificultades derivadas de la falta de recursos, habilidades y estrategias para aprender, y de la falta de hábitos de estudio establecidos.
- Busca la utilidad y la aplicación práctica de la formación. Si tiene la sensación de que aquello que aprende no le sirve, se desmotivará, desviará su interés y dejará de aprender.
- Realiza la formación en condiciones difíciles, con cansancio, con preocupaciones laborales y familiares, etc. La formación no es el aspecto principal de su vida
- Puede tener un nivel bajo de autoestima, sintiéndose poco valorado y creyéndose poco capacitado para llevar a cabo la formación.

Por lo tanto el capacitador o facilitador debe saber que el adulto que aprende debe “aprender a desaprender” ayudándole a establecer nuevas estrategias de aprendizaje y dotarle de aquellas habilidades y técnicas de estudio necesarias que le ayuden a organizar y construir su aprendizaje, hay que establecer muy claramente cuáles son los objetivos que se quieren alcanzar, necesita combinar los aspectos teóricos con los prácticos, y relacionar lo abstracto con lo concreto y cotidiano, necesita establecer relaciones entre aquello que aprende y aquello con que trabaja, hay que establecer un clima de confianza y entendimiento, hay que valorar el hecho de formarse y el esfuerzo que esto implica, hay que premiar los éxitos y valorar los fracasos y hay que estimular y motivar.

6.- ANDRAGOGIA

Se expresa como la disciplina educativa que trata de comprender al adulto(a), desde todos los componentes humanos, es decir como un ente biológico, psicológico y social.

Este intercambio va generando un proceso nuevo en los sujetos que intervienen. Unas relaciones con un sentido de respeto. Una nueva estructura que, en sí misma, crea una cultura democrática. La andragogía cumple un propósito muy importante al momento de hablar de educación y capacitación de adultos. Ofrece al adulto oportunidades de elaborar soluciones liberadas del elevado costo del error.

7.- EL HECHO ANDRAGOGICO

El hecho andragógico habla de dos actores principales: El **participante** y el **facilitador(a)** y de dos principios fundamentales: **la horizontalidad** y **la participación**. La Andragogía otorga la oportunidad para que el adulto que decide aprender, lo haga **participando activamente** en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas en condiciones de igualdad con sus compañeros participantes y con el facilitador.

Ello se realiza en conjunto con la promoción de un ambiente de aprendizaje adecuado. Por lo tanto, la teoría y la práctica Andragógica promueven el desarrollo de un ser humano capacitado y sensibilizado a los cambios que demanda constantemente el mundo globalizado, lleno de competencias y estrategias nuevas a la cual el trabajador adulto debe adecuarse y desarrollarse eficazmente.

El aprendizaje desde el punto de vista andragógico corresponde a un paradigma en el cual el proceso, se transforma en una interacción de iguales, donde el **facilitador** orienta al que aprende, y facilita la información que el adulto habrá de utilizar para enriquecimiento de su experiencia en una actividad determinada.

Por lo tanto la relación orientación- aprendizaje, estimula el desarrollo, proactividad y el sentido de autogestión en el **participante**, en lo que respecta al proceso de aprendizaje y crecimiento personal, el **capacitador** estimula, en el **participante**, el espíritu analítico, crítico y creativo, para la transformación y mejoramiento de su entorno, logrando que el trabajador sea un sujeto activo en el desarrollo de sus acciones y tenga una opinión válida en su formación o capacitación.

El hecho andragógico es real, objetivo y concreto porque, existe un adulto como realidad bio – psicosocial. El adulto es susceptible de educar durante toda su vida.

La sociedad exige para su propia supervivencia y desarrollo educar a sus miembros. Es por ello que la empresa actual debe efectuar este proceso moderno con sus trabajadores. El hecho andragógico adquiere dimensión práctica en la acción de la formación del adulto. Es el proceso de orientación individual y social para lograr sus capacidades de autodeterminación o independencia. La manera práctica de conducir este proceso en función de necesidades y problemas de adulto trabajador permita establecer las diferencias fundamentales de la educación del niño y del adolescente y la del adulto.

8.- CONDICIONANTES DE LA ANDRAGOGÍA APLICADA.

La actividad Andragógica se halla ante una confrontación de experiencias, tanto el educador como el educando piensan, sienten y actúan según sus propios marcos de referencias. En razón de lo anterior, la única forma de facilitar el aprendizaje, es a través del establecimiento de una relación de respeto mutuo que sirva de canal entre ambos.

Como el adulto trabajador tiene muy claro lo que quiere y lo que espera, cuestiona todo lo que esta recibiendo, decidiendo asimilar o ignorar los estímulos que sobre el están actuando. Su percepción selectiva y su racionalidad actúan como filtros frente a todo lo externo.

En la actividad andragógica se señalan fácilmente las condiciones que la caracterizan:

8.1 Confrontación de Experiencias.

El punto de vista cultural, profesional y social es la confrontación de la experiencia de dos adultos del que educa y del que es educado.

La riqueza espiritual del adulto trabajador es su experiencia, es lo que sabe, lo que ha vivido, lo que ha hecho, lo que siente.

En la actividad andragógica, desaparece la diferencia marcada entre educador y educando. Ambos son adultos con experiencias, igualados en el proceso dinámico de la sociedad. El tradicional concepto de uno que enseña y otro que aprende uno que sabe y otro que ignora, deja de existir en la actividad andragógica, para traducirse en una acción reciproca donde muchas veces el profesor es el que aprende.

8.2 La Racionalidad.

Esta se hace presente en la actividad andragógica en cuanto el adulto posee elementos de juicio para reflexionar en sus justos términos sobre los contenidos que se le suministran.

8.3 La capacidad de abstracción del adulto

El pensamiento lógico, también se hace presente en la actividad andragógica. El adulto tiene conciencia, sabe por qué estudia y puede fácilmente apreciar en forma inductiva o deductiva las consecuencias del acto educativo. EL adulto promueve su educación, la planifica y la realiza en función de necesidades e intereses inmediatos y con vista a consolidar su porvenir.

9.- ANDRAGOGÍA APLICADA A EMPRESAS DEL IST EN LA VIII Y IX REGION

Si las empresas se hicieran la pregunta *¿nuestros trabajadores están siendo adecuadamente preparados para responder a los impactos que reciben hoy, dados los actuales y futuros desafíos, los avances tecnológicos, los cambios de procesos y los nuevos equipos entre otros?*.

Cuando se estudian y analizan los cuatro factores de competitividad a nivel Mundial hay dos de ellos en los cuales nuestro país presenta serias deficiencias: los recursos humanos y el progreso tecnológico.

Nuestra fuerza laboral no está preparada para los nuevos escenarios y ello la transforma en un lastre que nos deja en una posición muy desmejorada frente a la competencia y que necesitará mucho tiempo para ser superada.

Dignos de mencionar son algunos datos conocidos, correspondientes al año 2001, entregados por Sence, por ejemplo, que la responsabilidad de coordinar y ejecutar las acciones de capacitación estuvo asumido por 18 OTIC y 5.923 OTEC existentes en el

país. Ellos ejecutaron 212.677 acciones de capacitación a las que asistieron 756.080 trabajadores por el sistema de capacitación en la empresa vía franquicia tributaria. Esto significó que sólo un 13,8% del total de la fuerza de trabajo ocupada (5.479.400 personas) tuvieran alguna actividad de capacitación.

Después de mencionar este dato solo cabe preguntarse ¿Las empresas deberán seguir haciendo capacitación de la misma manera como hasta ahora? Si la respuesta es sí, se seguirá con los mismos magros resultados, porque ello significa que continuaremos aceptando como paradigmas la idea que el trabajador; Está siempre listo y dispuesto a aprender, Sabe cómo aprender, Aprende todo con facilidad, Acepta fácilmente todo, a la primera.

Por lo anterior el IST tomó este desafío procurando un cambio en los resultados tanto cuantitativos como cualitativos. Ello significó optar por un “enfoque andragógico” y este dice que como requisito previo a toda acción de capacitación se ha de tener presente cuatro premisas, las que están directamente relacionadas con un factor personal fundamental, como es el aprendizaje.

A continuación se indican las cuatro premisas andragógicas:

a) Un ser en situación

El trabajador adulto es una entidad multidimensional, y como tal ha de ser entendido. Ello nos permite comprenderlo desde sus componentes biológicos, psicológicos y sociales. Es posible entenderlo sólo si se considera su entorno, sus características y la relación entre ambos.

Es fundamental aceptar y reconocer que cada individuo cuenta con un conjunto de experiencias dentro de su contexto laboral, social, familiar, deportivo, para nombrar algunos que le permiten interpretar y responder los estímulos externos y que son determinantes para su vida y aprendizaje. Sin embargo, cada uno de estos ámbitos, y en especial el laboral, pueden originar problemas, porque pueden poner al adulto en una situación crítica que dificulte o sobrepase su capacidad de respuesta.

b) Aprender a aprender

Se deben desarrollar habilidades, hábitos y actitudes que le permitan al adulto buscar, adquirir y usar métodos y técnicas que le faciliten el aprendizaje porque las que conoce y aplicó cuando era niño y joven hoy son poco efectivas, requieren mucho tiempo y esfuerzo. Sólo así el adulto podrá seleccionar, comprender y usar la información entregada en la práctica, instructores o relatores, que generalmente son personas calificadas en su área pero que carecen de formación docente, o si la tienen corresponde a una orientación pedagógica, “dictan o hacen” sus clases ignorando esta premisa. Deberían haber enseñado primero a cómo aprender lo que iban a enseñar.

El aprender a aprender constituye una herramienta que permite al adulto seguir aprendiendo toda la vida, pues estará en condiciones de usar o elegir la manera que le resulte más eficaz para lograrlo.

c) Necesidad de aprender a reaprender

El trabajador ha de disponer de herramientas que le permitan enfrentar adecuadamente un mundo cambiante para evitar ser superado, aislado o dejado atrás. La realidad nos dice que sólo 13,8 % de la fuerza de trabajo ocupada durante el año 2001, participó en alguna actividad de capacitación. Es poco. Los nuevos equipos, nuevas tecnologías y

nuevos procesos, entre otros, requieren trabajadores capacitados para enfrentar los futuros desafíos.

El trabajador quiere y busca respuestas que se relacionen con su vida real, con su trabajo. Se motiva en la medida que ese aprendizaje satisface sus necesidades e intereses, de lo contrario se apartará física o mentalmente de esa situación de enseñanza. En otras palabras, se trata de aprendizajes nuevos que le permitan resolver el problema que tiene hoy, pues mañana puede ser tarde. Para el trabajador el tiempo tiene un valor incalculable y no está dispuesto a perderlo.

d) Aprender a desaprender

El desaprender es parte importante del aprendizaje y es una de las mayores fuentes de resistencia del individuo. Una de las experiencias más dolorosas del trabajador es desaprender los hábitos, habilidades, actitudes y conocimientos adquiridos a lo largo de su vida. Desaprender es sencillamente eliminar y descartar lo aprendido y que ya no sirve.

Para esto el adulto debe tener la oportunidad de reconocer que su punto de vista sobre cualquier tema es sólo uno entre muchos, y que existen otros que pueden ser tan o más valiosos que el suyo.

Por esto es recomendable procurar que los adultos no protejan sus ideas ni bloqueen los mensajes nuevos. Mediante un clima favorable se puede establecer las bases para la comprensión de los mensajes que se desean entregar. El proceso del desaprendizaje está ubicado entre el aprendizaje y el reaprendizaje, pues el adulto no puede aprender algo nuevo, si antes también no desaprende algo.

El trabajo “**Andragogía Aplicada**” corresponde a una experiencia realizada por el Instituto de Seguridad del Trabajo, Zonal Sur, durante el año 2006 en empresas adherentes de diversas actividades económicas de la VIII y IX regiones, de alta criticidad, por el elevado número de accidentes, según lo demostraba un análisis estadístico. El diagnóstico efectuado a este grupo de empresas mostró que se habían realizado diversos cursos y talleres de prevención de riesgos, motivacionales y específicos y sin embargo se mantenía el elevado número de accidentes, en un 92% debido a conductas inapropiadas de los trabajadores. De acuerdo a esto surge la necesidad imperiosa de aplicar el **Curso de ANDRAGOGÍA** “Técnica de enseñanza a adultos” a grupos de Ejecutivos, Supervisores y Trabajadores de estas empresas de manera de realizar ellos, utilizando las técnicas andragógicas, la capacitación interna, siendo ellos los relatores, de manera de bien canalizar las problemáticas de la empresa y llegar a compromisos conjuntos de solución, logrando con ello mayor participación e interacción entre línea de mando y trabajadores, y con ello mejorar sustancialmente uno de los aspectos de menos desarrollo en las organizaciones, la comunicación. Se efectuaron 5 cursos de Andragogía a este grupo de empresas críticas (ver fotos 1 y 2), que en su conjunto tenían una tasa de accidentabilidad de 18% a Diciembre del 2005, siendo el promedio de 8,2% en el total de empresas de la zonal sur. El resultado obtenido a Diciembre del 2006 fue de una rebaja al 9,3%, es decir una rebaja de 48,3% en su tasa de accidentabilidad.

Este curso se realiza en 28 horas, siendo 21 de teoría y 7 de práctica, en que los participantes efectúan, con un evaluador IST, aplicación de las técnicas andragógicas en la propia empresa, a través del curso motivacional de prevención de riesgos “El Trabajador Destacado” o el curso “El Desafío de la Calidad”. Además, se han realizado

tres encuentros con participantes “Andragogos” en los cuales se entregan testimonios de aplicación de la metodología y se refuerzan conceptos y técnicas, es un verdadero círculo virtuoso que motiva, desarrolla y compromete a cada uno de los capacitados en esta técnica.

Esta herramienta preventiva aporta positivamente a reducir los accidentes laborales, que en esta experiencia significó reducir en un 48,3% la tasa de accidentabilidad en empresas de alta criticidad en un año, en actividades económicas tan riesgosas como lo son las forestales, constructoras y pesqueras, entre otras . Lo anterior por cuanto a través de una relación de respeto mutuo entre educador y educando, es posible ofrecer al trabajador oportunidades de elaborar soluciones liberadas del elevado costo del error, en que los problemas que se presentan diariamente en el ámbito laboral se trabajan en conjunto, andragogo y trabajador, en que se buscan en conjunto las mejoras con compromisos compartidos, siendo todos parte de las soluciones a las dificultades operativas. Esta herramienta se torna más efectiva en su forma de aplicarla, al incorporar la evaluación en el propio medio laboral al que pertenecen los participantes al curso de Andragogía, ya que se someten a su hábitat normal de trabajo y permítela facilitador apoyarlos en el mejor despliegue de esta técnica.

Es importante destacar que esta técnica de enseñanza a adultos puede ser aprendida, aprehendida y aplicada por todos los niveles de la organización, desde gerentes a trabajadores que tienen como uno de sus objetivos, aportar positiva y decididamente al progreso, competitividad y calidad de vida de todos quienes laboran en la empresa.

Sin duda que esta herramienta puede ser utilizada con éxito, por ejemplo, por los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que en general adolecen de las competencias necesarias para realizar actividades de capacitación y entrenamiento con éxito.

Las empresas en que se está utilizando esta herramienta han mantenido una constante reducción de accidentes, gracias a la perseverancia de los nuevos facilitadores andragogos, que han sido preparados para generar un liderazgo positivo, real y potente en pos de mejorar la cultura preventiva en todo el equipo humano que componen las empresas de nuestro país.

La experiencia de aplicar el método andragógico no solo ha permitido desarrollar a los participantes sino que también a quienes hemos tenido el privilegio de cumplir el rol de facilitadores. No nos cabe duda que esta técnica se debe masificar para lograr quebrar la tendencia de mantención de tasas de accidentabilidad en el país.

“Este curso, a nuestro entender, es una máxima expresión de mejoramiento interno de la organización con un proceso participativo y constructivo donde se involucran trabajadores y directivos de la empresa, buscando una solución común para beneficio de todos”.

ANEXOS

ELEMENTOS DIFERENCIADORES DEL PROCESO DE CAPACITACION EN LOS MODELOS PEDAGÓGICO Y ANDRAGÓGICO ANEXO N° 1

ACERCA DE :	MODELO PEDAGOGICO	MODELO ANDRAGOGICO
Clima	Tenso, de poca confianza, formal, frío, distante, orientado por la autoridad, competitivo, juzgativo.	Relajado, confiable, mutuamente respetuoso. Informal, cálido, colaborativo, apoyar.
Planificación	Básicamente por el profesor	Mutuamente por educandos y facilitador
Diagnostico de necesidades	Básicamente por el profesor	Por mutua valoración
Fijación de objetivos	Básicamente por el profesor	Por negociación mutua
Diseño de planes de aprendizaje	Planes de contenido del profesor	Contratos de aprendizaje, proyecto de aprendizaje secuencias por disposición
Actividades de aprendizaje	Técnicas de transmisión Lecturas asignadas	-Proyectos de investigación -Estudios independientes -Técnicas de experiencias
Evaluación	Por el profesor Referidos a Normas Con notas	Es en conjunto con sus compañeros y facilitador.

ANEXO N°2

CURSO ANDRAGOGIA IST

Fotos Curso de Andragogía impartido en el IST a distintas empresas de la Octava y Novena Región.





Fotos de Actividades en Cursos de Andragogía

A continuación se mencionan algunas de las empresas que actualmente ocupan este método para capacitar a sus trabajadores:

- **NORWOOD S.A.**
 - **SOMOL Victoria**
 - **TRANSPORTES CRUZ DELSUR**
 - **SOC. MOLINERA EL GLOBO**
 - **BUSES BASE NAVAL**
 - **DEPTO. BIENESTAR SOCIAL ARMADA**
 - **ALIMENTOS MULTIEXPORT**
 - **FORESTAL ELCONQUISTADOR**
 - **FORESTAL ROBSON**
 - **CONSTRUCTORA SOCOVIL**
 - **TRANSPORTES JUAN CABRERA**
 - **HIGH SECURITY**
 - **CORP. SANATORIO ALEMAN**
 - **GENDARMERIA DE CHILE**
 - **IMSA CHILE**
 - **PESQUERA VIENTO SUR**
 - **AQUAFISH S.A.**
- >**FORESTAL TROMEN**
 - >**PESQUERA LANDES**
 - >**ASTILLEROS MARCO**
 - >**HOSPITAL NAVAL**
 - >**PESQUERA FOODCORP S.A.**
 - >**CENCOSUD S.A.**
 - >**PACIF FISHERIES**
 - >**SUPERMERCADOS KEYMARKET**
 - >**SVTI S.A.**
 - >**PESQUERA ALIMAR**
 - >**ULTRAPORT**
 - >**PUERTO DE CORONEL**
 - >**PUERTO DE TALCAHUANO**
 - >**PUERTO DE SAN VICENTE**
 - >**BRAMAQ**
 - >**SOC. PROTEC .FORESTAL**

ARTICULO EN PUBLICACIÓN DEL SECTOR PESQUERO DE LA VIII REGION (EL PESCADOR)

**IST dispone una novedosa herramienta al servicio de sus empresas adherentes:
Andragogía, la manera efectiva de capacitar al adulto**

- La Andragogía provee los principios, métodos y técnicas asociadas a la educación de adultos, absolutamente necesaria en las empresas modernas. El curso en la Zonal Sur lo desarrolla el Subgerente de Operaciones Preventivas IST, Oscar Olate Pinto y el Psicólogo Laboral del IST, Patricio Santis Guerrero.

Capacitar al adulto ya no será un problema. Pues, el IST pone a disposición de sus empresas asociadas un innovador servicio en el mercado de las mutualidades: la Andragogía. Así es como la Zonal Sur desarrolla este curso -que ya lleva alrededor de doscientos participantes- los últimos de ellos terminaron su proceso el 27 de mayo y fueron 18 personas en total pertenecientes a empresas de diferentes rubros como el forestal, pesquero, de servicios y construcción. Esta iniciativa surge al observar la realidad y verificar que por norma general se capacita utilizando un modelo tradicional, es decir, el que los capacitadores conocen y al que han sido sometidos ellos mismos desde niños, o sea, es la aplicación de un modelo pedagógico concebido para niños, olvidando que ante ellos hay adultos y se hace imprescindible la utilización de un nuevo modelo adecuado especialmente para los requerimientos de los adultos.

Por ello, este curso provee los principios, métodos y técnicas asociadas a la educación de adultos, desarrollándose en 21 horas de aula y siete horas de práctica en las respectivas organizaciones de los participantes, allí ellos deben aplicar el conocimiento de Andragogía adquirido mediante la realización de dos cursos del Instituto de Seguridad del Trabajo. Uno de ellos es el “Trabajador Destacado”, dirigido a trabajadores en cuanto a la motivación en prevención; y el otro es el “Desafío de la calidad”, asociado a cómo el trabajador debe entender la calidad en las empresas y que beneficios obtendrá en la

práctica. En este aspecto es donde surgen las principales innovaciones, ya que, la metodología utilizada permite que las personas efectivamente tengan la experiencia necesaria y la puedan aplicar con sus colaboradores, ganando con ello liderazgo y mejoras en la experiencia continua dentro de los procesos.

El Subgerente de Operaciones Preventivas IST, Oscar Olate Pinto –uno de los relatores junto al Psicólogo Laboral del IST, Patricio Santis Guerrero- expresó que: “Esta es una herramienta absolutamente interactiva y moderna que reemplaza los antiguos cánones de la capacitación que estaban basados en la pedagogía para enseñar a niños. Los trabajadores no son niños tienen otro esquema al internalizar los contenidos, mucha experiencia, prejuicios con el capacitador, bastante conocimiento, o sea su “disco duro cerebral” está bastante cargado, a raíz de lo anterior es que, tienen una postura más crítica respecto a las situaciones que se dan en una organización”.

Por esta razón, en Andragogía se habla del que el sujeto de la acción es el adulto, convirtiéndose en una técnica esencialmente orientadora, ya que, el adulto es conciente y responsable de sus actos y frente a las propuestas tiene la capacidad de deliberar, cuestionándolas según como sean sus experiencias previas. Se basa en el intercambio de experiencias entre adultos que son portadores de los valores de una misma sociedad. Puesto que, el educando adulto es independiente y libre para decidir sobre su propia educación o capacitación. Normalmente no disponen de mucho tiempo, por eso, buscan lo práctico, lo que represente y entregue utilidad inmediata

La Andragogía pretende llegar a conocer y resolver los problemas de las organizaciones, pues, permite que a través de los “andragogos” se pueda llegar de manera especial en forma directa y participativa a todos los miembros de una empresa. “El “andragogo” es un facilitador, un guía para canalizar las inquietudes y ver la manera de comprometer tanto a los trabajadores como a la organización para que se vayan cumpliendo de manera efectiva la participación constructiva de ellos. Tenemos reuniones de trabajo con los anteriores facilitadores con los que vamos ganando experiencia y testimonio respecto de cómo van aplicando posteriormente la técnica. La idea es crear un círculo virtuoso entre los que ya han participado”, señaló Olate, agregando por último que “Este curso, a mi entender, es una máxima expresión de mejoramiento interno de la organización con un proceso participativo y constructivo donde se involucran trabajadores y directivos de la empresa, buscando una solución común para beneficio de todos”.