Capacitar a los Trabajadores

Clave de éxito: la andragogía

En el ámbito de la seguridad y la salud ocupacional la capacitación se transforma en la mejor herramienta para promover las conductas seguras que garanticen la prevención y la eliminación de riesgos en el trabajo. Para ello, es necesario formar a las personas que integran la organización para que cuenten con las competencias suficientes para ese objetivo.

En el siguiente boletín se desarrollará el concepto y se brindarán claves para poder implementar un plan de capacitación, que, atravesado por esta disciplina logre los objetivos de formar exitosamente a los trabajadores.

¿Qué es la Andragogía?

La andragogía es la disciplina que implica enseñar a personas adultas, capacitarlas y formarlas pero desde un lugar distinto al que se educa a los niños y adolescentes (pedagogía) ya que cuentan con una experiencia de vida que se pone en juego en el proceso de aprendizaje y por lo tanto es clave tomar en cuenta esta particularidad para planificar programas de capacitación efectivos.

Este término se deriva del griego "*ανδροσ*" que significa hombre adulto y "*γογία*" que significa guiar o conducir. Adulto, proviene de la voz latina *"adultus"*, que puede interpretarse como "ha crecido" luego de la etapa de la adolescencia.

La andragogía permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización personal y laboral.

En la mayoría de los países de la región se considera como adulto a toda aquella persona que tiene más de 18 años ya que, según legal y psicológicamente, tiene la capacidad física y emocional para realizarse como persona e incorporarse a la vida productiva de la sociedad, aunque después de los 60 años de edad se les llame adultos mayores, ancianos o miembros de la tercera edad siguen siendo adultos.

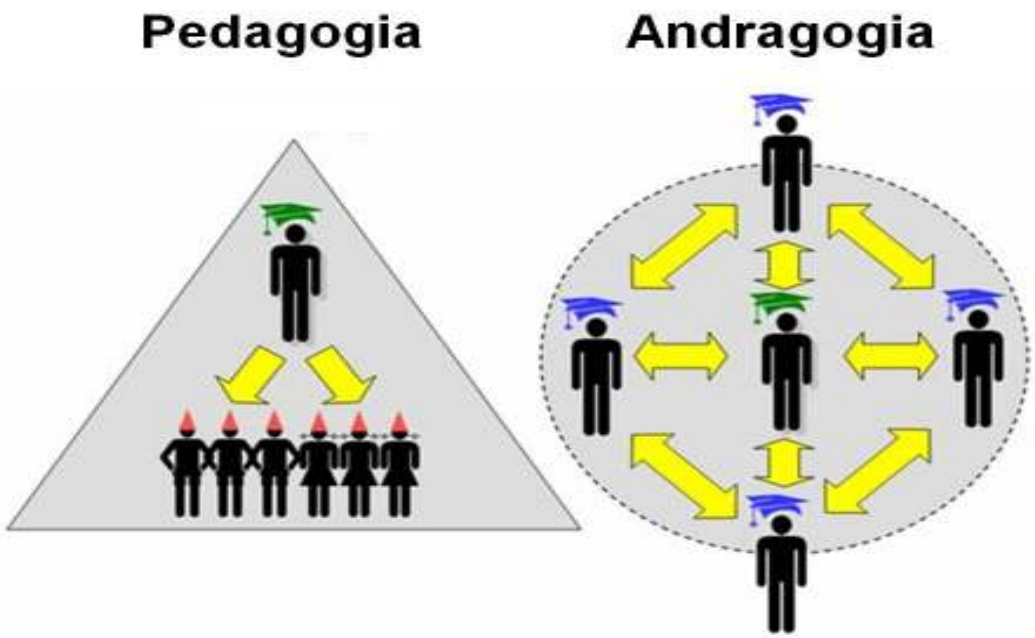
Por otra parte, de acuerdo a diversos estudios se estableció que, un trabajador retiene: 10% de lo que lee, 20% de lo que oye, 30% de lo que ve, 50% de lo que ve y oye, 70% de lo que dice y discute y el 90% de los que dice y realiza.

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

La enseñanza a un adulto debe ser objetiva, clara y aplicable en los procesos de la vida laboral cotidiana, ya que si se cuenta con una capacitación eficiente y se mantiene una información confiable sobre la mano de obra calificada, se facilitan los procesos de reclutamiento y selección. Por otra parte, se cumplen con los fines de sus objetivos como la productividad, calidad y aprovechamiento óptimo de los recursos creando una nueva cultura laboral.

Los trabajadores, recurso humanos, son agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades en una organización, son los recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar nuevos desafíos.

De este modo, la andragogía ofrece una alternativa flexible para aplicar sus principios y lograr métodos de enseñanza-aprendizaje en correspondencia con las necesidades actuales y futuras.



El trabajador y la capacitación

Es habitual escuchar que se refieren a las organizaciones como sistemas vivos, o como organizaciones inteligentes, en donde el factor humano es estratégico y esto, se puede verificar, cuando estas tienen la capacidad de aprender de su propio quehacer.

Por ello, la capacitación se visualiza como una herramienta estratégica, sin la cual cualquier cambio en la organización sería impensable de realizar.

Entre más capacitada esté la persona, mejores oportunidades de superarse tiene y mejor nivel de vida obtendrá, y le será fácil de adquirir cualquier tarea requerida.

Esta técnica de enseñanza puede ser aprendida y aplicada en 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, ya que la andragogía se basa en el intercambio de experiencias entre adultos que son portadores de los valores de una misma sociedad.

Esta también pretende llegar a conocer y resolver los problemas de las organizaciones porque permite que a través de los andragogos -facilitadores que implementan la capacitación- se pueda llegar de manera especial en forma directa y participativa a todos los miembros de una empresa.

Antes de iniciar un proceso de capacitación enmarcado en este concepto; el de la andragogía es necesario considerar las particularidades del destinatario, el adulto trabajador, ya que tiene otras expectativas cuando se le presenta la oportunidad de retomar o comenzar con una nueva formación.

En primer término puede ser que haya pasado bastante tiempo que no realiza ninguna acción formativa. Ello, puede implicar dificultades derivadas de la falta de recursos, habilidades y estrategias para aprender, y de la falta de hábitos de estudio establecidos.

Por otra parte, necesita encontrar la utilidad y la aplicación práctica de la formación. Si considera que aquello que aprende no le sirve, se desmotivará, desviará su interés y dejará de aprender.

También es necesario tomar en cuenta las condiciones personales bajo las cuales realiza la formación; puede estar cansado, con preocupaciones laborales y familiares, etc. Tener claro que la formación no es el aspecto principal de su vida.

Es fundamental trabajar sobre la posible baja autoestima que puede llegar a sentir creyéndose poco capaz para llevar a cabo la formación.

La capacitación andragógica

Es necesario ubicar el papel del capacitador que orienta su función docente respetando las características del adulto. Bajo esta idea, el capacitador debe tener una conciencia clara de las necesidades de aprendizaje de sus educandos, asumiendo un rol de facilitador del aprendizaje. Debe ubicarse como una fuente de conocimientos, experiencias e informaciones, aceptando que el educando adulto es capaz de manifestar la autoevaluación. Debe implementar la capacitación promoviendo un clima de aceptación, reconocimiento y participación entre los educandos, procurando un ambiente en el cual el adulto pueda expresarse, rescatar y compartir sus experiencias para favorecer un clima de respeto hacia el logro de objetivos.

En este sentido, desde lo que FISO desarrolló en torno al tema se pueden considerar los siguientes puntos que caracterizan al adulto. Es un aporte para tener claro de qué forma realizar la intervención.

a) El autoconcepto como una necesidad psicológica para ser autodirigidos. Es importante proponer dinámicas que permitan al trabajador conocerse a sí mismo y al desempeño de sus tareas. Saber quién es para poder tener claro qué quiere y cómo lograrlo.

b) La experiencia acumulada sirve como recurso de aprendizaje y como referente para relacionar aprendizajes nuevos. Valiéndose de sus experiencias anteriores el participante puede explotar y/o descubrir su talento y capacidades.

Metodología: debates grupales, ejercicios de simulación, aprendizaje basado en problemas y discusiones de los casos.

El facilitador deberá aprovechar la experiencia acumulada por los alumnos.

c) La orientación adulta al aprendizaje se centra en la vida. Lo apropiado para el aprendizaje son situaciones reales para analizarlas y vivirlas de acuerdo con su proyecto personal de vida y las experiencias acumuladas.

Los adultos están abiertos a aprender cosas que contribuyan a su actividad profesional o que los ayuden a resolver problemas reales.

Metodología: debates grupales, aprendizaje basado en problemas o casos reales.

El facilitador deberá proponer problemas, nuevos conocimientos y situaciones en sintonía con la vida real.

d) El desaprendizaje: Desaprender es eliminar lo que se aprendió que ya no sirve y, como contrapartida, dejar espacio para que lo que se necesita aprender. Para realizar esto, el ser humano debe darse la oportunidad de verse a sí mismo como el poseedor de un punto de vista sobre cualquier aspecto y desarrollar la conciencia de la existencia de muchos más puntos de vista que puedan ser tan o más válidos que el percibido por él. Es decir, desfamiliarizar lo familiar. Esto se dificulta en la mayoría de los adultos y mucho más cuando estos poseen un alto nivel intelectual; pues cuanto más han invertido en aprender cierta información, mayor compromiso existe en defender esta información ante otra nueva, es decir, el desaprendizaje es un eslabón ubicado entre el aprendizaje y el reaprendizaje. (Sánchez, 1997)

e) **La motivación intrínseca: l**os adultos se sienten motivados a aprender cuando comprenden las ventajas y los beneficios del aprendizaje y también las consecuencias negativas de la falta de conocimiento.
Metodología: técnicas de revisión de a dos, revisión personal, auto-evaluación y descripción académica del asunto. El profesor también podrá explicar por qué es necesario adquirir ciertos conocimientos.
El facilitador deberá justificar la necesidad y utilidad del conocimiento.

f) La orientación para el aprendizaje: se tiende a la búsqueda de la solución a los problemas que se presentan en la vida real; con una perspectiva de buscar la inmediatez para la aplicación de los conocimientos adquiridos; de manera que logren responder a sus necesidades y expectativas.
El facilitador deberá involucrar a los alumnos en la planificación y la responsabilidad del aprendizaje y estimular y utilizar la motivación interna en pos del aprendizaje.

Finalmente el medio ambiente en el cual se desarrollará el proceso de enseñanza-aprendizaje bajo un modelo bidireccional debe considerarse para completar el plan de capacitación diseñado. En ese sentido, es posible distinguir tres tipos de medio ambiente: el primero comprende el medio ambiente inmediato, creado para realizar el aprendizaje, es decir, la actividad educativa.

El segundo se relaciona con el organismo educativo que facilita los recursos y los servicios humanos y materiales.

El tercer tipo comprende a las instituciones y a las agrupaciones sociales.

También es necesario considerar que junto con el entorno hay que tomar en cuenta los espacios físicos y los instrumentos tecnológicos.

No hay duda que la andragogía es una disciplina pedagógica necesaria para nuestros tiempos.

Su importancia ha ido creciendo. Cabe aclarar que la educación de los adultos no es una moda, es un modo que ayuda a construir una sociedad más sólida.

El hombre nunca deja de aprender, sin embargo en esta época donde el trabajo que realiza una persona es cada vez más especializado, es necesario hacer a los hombres capaces de ejecutar tareas muy especializadas, y es de esa necesidad de "ser capaces" de donde surge la "capacitación". La naturaleza del hombre indica que puede continuar aprendiendo durante toda su vida. La evidencia científica demuestra que tienen capacidad para hacerlo, solo falta que las empresas se den la oportunidad de implementar esta técnica y así darse cuenta de los resultados y beneficios que trae tanto a nivel personal como económico.

Fuentes:

- *"Pedagogía y andragogía*". http://www.slideshare.net/sugo2001/concepciones-sobre-pedagogia-y-andragogia-presentation
- LÓPEZ BAUTISTA, Antonio Wilfrido. *"La andragogía y su importancia en la capacitación del recurso humano en las empresas",* Gestiópolis. http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/la-andragogia-importancia-capacitacion-recurso-humano-empresas.htm
- YTURRALDE, Ernesto. *"Andragogía… educación del ser humano en la etapa adulta"*, Andragogía. http://www.yturralde.com/andragogia.htm
- FONSECA FERREIRA, José Carlos. *"Conozca la diferencia entre Pedagogía y Andragogía".* http://blogdozecarlosferreira.wordpress.com/2011/06/27/saiba-a-diferenca-entre-pedagogia-e-andragogia/
- *"Andragogía".* http://norma-molina.blogspot.com.ar/

*Si desea suspender el NotiFISO o modificar su dirección de e-mail, escriba a info@fiso-web.org