

Nº 1

Diagnóstico de
la experiencia
de formación
y capacitación sindical
en salud laboral
y medio ambiente
de las centrales del CCLA



COMITE SINDICAL ANDINO DE SALUD LABORAL Y
MEDIO AMBIENTE
INSTITUTO IABORAL ANDINO

Diciembre, 2005

**DOCUMENTO DE TRABAJO
N° 1**

**DIAGNÓSTICO DE LA EXPERIENCIA SINDICAL
DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
EN SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE
EN LA SUBREGIÓN ANDINA
POR LAS CENTRALES SINDICALES DEL
CCLA**



**Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA)
Instituto Laboral Andino (ILA)**

© Instituto Laboral Andino (ILA)
Primera edición: 1.000 ejemplares.

Depósito Legal N°.2006-1037

Documento elaborado por el Instituto Laboral Andino (ILA), con el aporte de las centrales sindicales que conforman el Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA), como actividad y fruto del proyecto “Fortalecimiento sindical desde la salud laboral y el medio ambiente, en el marco de la integración de la Región Andina”.

Dirección:

Av. Paseo de la República, N° 3832, Oficina 502, San Isidro (Lima 27).

Con la financiación de:

Fundación Paz y Solidaridad “Serafín Aliaga”, de Comisiones Obreras, y la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), del Ministerio de Asuntos Exteriores de España.

Producción gráfica: Dezain Grafic EIRL.

Corrección de estilo: Francesco Pini R.

Diseño gráfico: Maco Vargas.

Primera edición, diciembre de 2005.

ADVERTENCIA

La manera de usar un lenguaje que no discrimine entre hombres y mujeres aún no ha conseguido un acuerdo entre los lingüistas. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga lingüística y gráfica que supondría utilizar en español o/a y os/as para marcar la existencia de uno u otro sexo, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres, indistintamente.

CONSEJO CONSULTIVO LABORAL ANDINO (CCLA)

Presidente

José Gregorio Ibarra Ruíz

Instituto Laboral Andino (ILA)

Director General

Carlos Ortiz Cornejo

Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente - ILA

Coordinadora

Estela Ospina Salinas

COMITÉ SINDICAL ANDINO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DEL CCLA

BOLIVIA

Central Obrera Boliviana (COB)

Ramón Escobar

Crisencio Machaca

COLOMBIA

Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)

Iván Toro

Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

Fernando Morales

Confederación General del Trabajo (CGT)

Víctor Hugo Saidiza

ECUADOR

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL)

César López

Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE)

Eduardo Alcívar

Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT)

Walter Tufiño

PERÚ

Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)

Carlos Jiménez

Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)

Guillermo Onofre Valle / Lucas Achulla

Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)

Walter Saavedra / Flor Gutti

Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)

Néstor Loayza

VENEZUELA

Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)

Tito Blanco

Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV)

Ramón García Polanco

Confederación General de Trabajadores de Venezuela (CGT)

José Lasso / Miguel Angel Muñoz

Confederación Sindical Autónoma de Venezuela (CODESA)

Miriam Rodríguez

Unión Nacional de Trabajadores (UNT)

José Mora

Responsable:

Magíster Lourdes Ivonne Alcaide Aranda

Edición:

Walter Chamocho

Estela Ospina

**DIAGNÓSTICO DE LA EXPERIENCIA SINDICAL
DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
EN SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE
EN LA SUBREGIÓN ANDINA
POR LAS CENTRALES SINDICALES DEL
CCLA**

ÍNDICE

Introducción	7
1 Perfil de los Dirigentes y Trabajadores Encuestados	9
1.1 Indicadores del perfil de los dirigentes encuestados	9
1.2 Nivel de conocimiento de los dirigentes encuestados	11
2 Experiencias de Formación-Capacitación en Salud Laboral y Medio Ambiente	16
2.1 Programas y cursos de capacitación y perfeccionamiento realizados	17
2.2 Metodología de trabajo de formación-capacitación	18
2.3 Participación de las centrales sindicales en la gestión y promoción de capacitación en salud laboral y medio ambiente	19
2.4 Desarrollo de programas de capacitación en salud laboral y medio ambiente	20
2.5 Nivel de conocimiento sobre participación del Estado y otras instituciones o especialistas en la formación y capacitación en salud laboral y medio ambiente	20
3 Perspectiva de Género en la Capacitación	23
3.1 El género como indicador de diferencia	23
Conclusiones	26
4 Anexos	29
A. Aspectos Metodológicos	29
B. Encuesta	33

DIAGNÓSTICO DE LA EXPERIENCIA SINDICAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE EN LA SUBREGIÓN ANDINA POR LAS CENTRALES SINDICALES DEL CCLA

Introducción

El Instituto Laboral Andino (ILA), motivado por el deseo de brindar un mejor servicio a los trabajadores y trabajadoras de la subregión mejorando sus propias fortalezas y revirtiendo sus debilidades, ha elaborado este diagnóstico, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones generales, a manera de marco contextual general.

La salud laboral es parte de las temáticas que tienen componentes socio-técnicos. En este sentido, el desarrollo de experiencias formativas sindicales tiene que ir de la mano de dos procesos fundamentales: primero, partir de la subjetividad del trabajador, valorar su conocimiento y facilitar los procesos para un desarrollo autónomo de su persona; y, segundo, recoger los avances de la técnica desde su apropiación por parte de dirigentes comprometidos con las organizaciones sindicales en acciones de mejora de las condiciones de trabajo.

El Instituto Laboral Andino (ILA) deberá desarrollar un proceso que tenga su punto de concreción en el diseño de metodologías de formación tanto presencial como a distancia y con enfoque de género que, recogiendo experiencias significativas como las de CCOO-ISTAS, las concrete para la Subregión Andina.

Sin embargo, es posible anotar que, en contraste con experiencias como las desarrolladas en algunos países de Europa como España, Italia y los países nórdicos, a nivel de la Comunidad Andina se constata la aún débil capacidad proactiva y propositiva de las organizaciones sindicales en esta temática de la salud laboral y el medio ambiente. Ello se debe a:

- a) Ausencia o débil política nacional en salud laboral por parte de los Gobiernos, procurando un proceso de fortalecimiento de la participación de los diferentes actores, -entre ellos, de las organizaciones sindicales- en la defensa de la salud laboral como un derecho humano fundamental.
- b) Limitada formación y capacitación sindical en salud laboral y medio ambiente por parte de los dirigentes sindicales.
- c) Débil incorporación de la temática de la salud laboral y el medio ambiente con enfoque preventivo como parte de los contenidos del diálogo social y de la negociación colectiva en los diversos ámbitos de actuación de las organizaciones sindicales andinas;
- d) Limitada acción sindical por parte de las Secretarías de Salud Laboral y Medio Ambiente, en las organizaciones sindicales donde éstas existen; y, en las otras organizaciones, la ausencia de tales

secretarías, por falta de especialización en la acción sindical.

Este documento de trabajo ha sido elaborado con una metodología que ha permitido una amplia y activa participación, con enfoque de equidad de género, por parte de las centrales sindicales de la Sub Región Andina.

Con él se procura incentivar el debate en relación a un aspecto fundamental como es la capacitación y la formación sindical en salud laboral y medio ambiente. En este sentido, lo aquí señalado no constituye un conjunto de afirmaciones inmodificables, sino de aportes para una mejora constante.

La primera parte del documento se centra en presentar el perfil de los dirigentes de las centrales sindicales participantes, con indicadores como edad, sexo, antigüedad sindical y laboral. Las experiencias de formación y capacitación en salud laboral y medio ambiente constituyen la segunda parte, que es el aspecto medular del documento y que presenta los aportes provenientes de las centrales sindicales. En la medida en que el enfoque de género ha sido fundamental en las intervenciones, se ha considerado necesaria una tercera parte, referida a la perspectiva de género en la capacitación sindical. Conclusiones y recomendaciones constituyen la parte final de documento. Finalmente se anexan los aspectos metodológicos y el formulario de la encuesta aplicada a todas las centrales sindicales participantes.

Uno de los hallazgos importantes es que todas las centrales sindicales participantes han desarrollado experiencias de capacitación en salud laboral a nivel de la Subregión Andina, algunas con mayor desarrollo y especialización y otras en forma inicial y básica.

Entre las principales conclusiones que este documento aporta está la de la coincidencia de las centrales sindicales encuestadas en considerar la importancia e incluso la necesidad de conocer y poner en práctica experiencias de formación y capacitación en salud laboral y medio ambiente. En el caso del medio ambiente, el 80% de los encuestados señala la prioridad de su abordaje sindical, por carecer de formación sobre el tema, percibiéndose así la importancia creciente que este tema tiene para el movimiento sindical.

Los dirigentes encuestados y sus organizaciones sindicales son una pieza fundamental en la capacitación y formación en salud laboral y medio ambiente si tienen una estrategia, una metodología, una estructura organizativa y unas herramientas de intervención orientadas todas ellas a los trabajadores.

Un aspecto señalado como fundamental es la vinculación entre capacitación-formación en salud laboral y medio ambiente, por un lado, e investigación de las propias condiciones y medio ambiente de trabajo que tienen algún impacto sobre la salud laboral, por el otro, en ambos casos con la activa participación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales.

Es importante recibir las sugerencias y otros aportes de todos ellos, porque sin duda contribuirán al

1. PERFIL DE LOS DIRIGENTES (TRABAJADORES) ENCUESTADOS

Para fines del presente diagnóstico se consideró fundamental levantar un perfil tanto de los trabajadores dirigentes encuestados como de los trabajadores dirigentes de las centrales sindicales que conforman el Comité Sindical Andino de Salud Laboral y Medio Ambiente, del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA), asociadas al Instituto Laboral Andino (ILA). En tal sentido, aunque la información disponible ha sido limitada, se ha podido sacar ciertas conclusiones

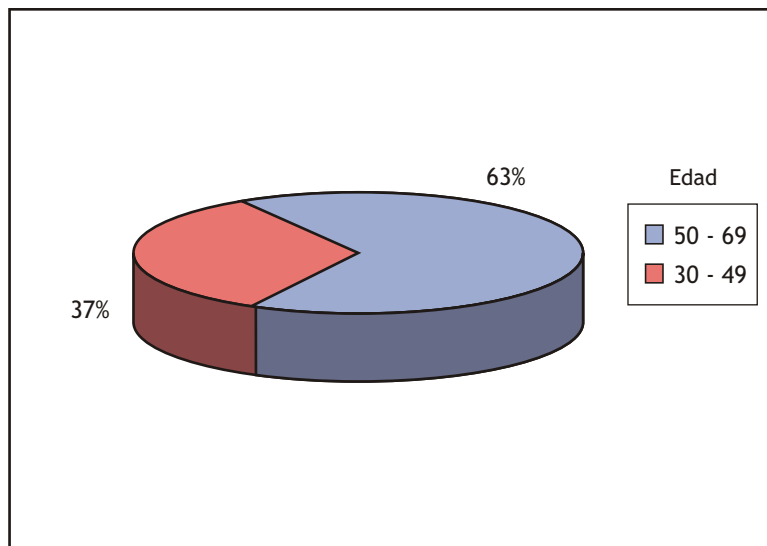
considerando algunos indicadores que a continuación presentamos.

1.1. Indicadores del perfil de los dirigentes encuestados

a) *Edad*

El 63% de los dirigentes encuestados es mayor de 50 años de edad, y entre ellos encontramos que el 13% son mujeres (Véase gráfico 1).

Gráfico 1. Edad de los dirigentes encuestados



b) *Sexo*

La mayoría de los encuestados son varones; sólo el 20% son mujeres (Véase gráfico 2).

Gráfico 2. Sexo de los dirigentes encuestados

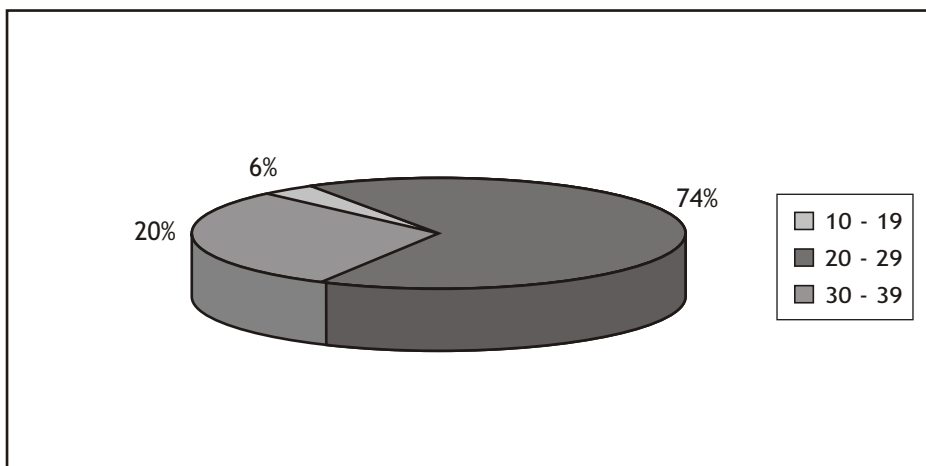


c) Antigüedad Laboral

El 94% de los dirigentes encuestados tiene más de 19 años de servicio, presentando la mayoría una antigüedad laboral de entre 20 y

30 años. El trabajador encuestado más antiguo alcanza a tener 36 años de antigüedad laboral (Véase gráfico 3).

Gráfico 3. Antigüedad laboral

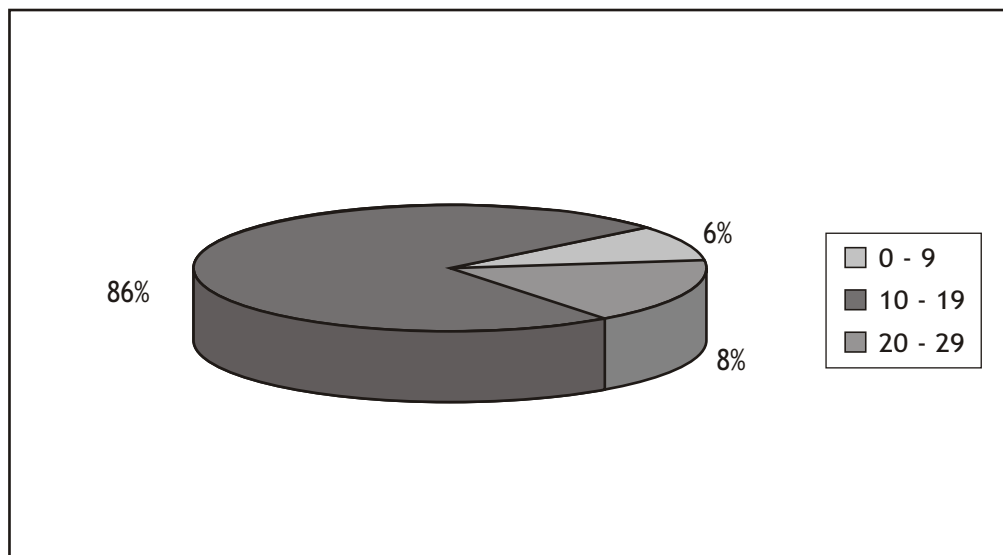


d) Antigüedad Sindical

El 88% de los dirigentes encuestados menciona tener más de 15 años de antigüedad

sindical, presentándose el caso particular de una mujer (que representa el 6% de la muestra) con una antigüedad de sólo 5 años (Véase gráfico 4).

Gráfico 4. Antigüedad sindical de los dirigentes encuestados



Se nota claramente que la antigüedad como trabajadores es mayor que la antigüedad como sindicalizados; incluso, en algunos casos, la relación de proporción entre el tiempo como trabajador y el tiempo como sindicalizado llega a ser de 2:1. Se deduce entonces que algunos años de desempeño como trabajadores (previamente a su elección como dirigentes) constituyen, en cierta forma una garantía para que luego algunos de ellos puedan ser elegidos por los trabajadores como sus

representantes. A manera de ejemplo, podemos referir el caso mencionado de la trabajadora con 5 años de antigüedad en el sindicato, ya que además tiene 10 años de antigüedad laboral. En este caso, como en otros, vemos que se cumple la tendencia señalada según la cual la cantidad de años como sindicalizado siempre es menor a la cantidad de años del servicio laboral, y a veces llega a ser la mitad de ella (Véase el cuadro 1).

Cuadro 1.
Rango de edad de los trabajadores,
según antigüedad laboral y sindical

RANGO De 42 a 49 años			RANGO De 52 a 56 años		
Sexo	Antigüedad en el sindicato (en años)	Antigüedad como trabajador (en años)	Sexo	Antigüedad en el sindicato (en años)	Antigüedad como trabajador (en años)
M=5 F=1	12 a 19 5	19 a 25 10	M=8 F=2	15 a 30 15 a 20	24 a 36 22 a 28

Del perfil de los dirigentes encuestados, según los indicadores considerados, podemos concluir que predomina la participación de varones mayores de 50 años. Al mismo tiempo, se hace evidente la limitada participación de las mujeres, por las dificultades que les significa asumir compromisos que impliquen para ellas el desarrollo de otra jornada de trabajo, adicional a la jornada doméstica y productiva que ya suelen tener en el espacio privado de su hogar. Esto se puede explicar por una serie de factores, entre ellos el rol tradicional que se le ha asignado a la mujer en la sociedad. Sin embargo, esta situación está cambiando hoy en día, pudiéndose observar que las mujeres también están asumiendo nuevas tareas y responsabilidades laborales y de representación sindical y política; y, por lo tanto, están ocupando ámbitos y espacios productivos que antes sólo eran destinados a los varones.

1.2. Nivel de conocimiento de los dirigentes encuestados.

A través de los resultados de la encuesta, hemos podido conocer mejor el nivel de

conocimiento de nuestros encuestados y confirmar el levantamiento de su perfil. Con respecto a la percepción que los dirigentes encuestados tienen acerca de la formación y capacitación en salud laboral y medio ambiente, podemos decir que en general, como se ve en los cuadros 2 y 3, las percepciones varían en su particular expresión por cada país, pero coinciden en manifestar la importancia y necesidad de reforzarla. Por otra parte, también la perciben como un medio de fortalecimiento del movimiento sindical, al mismo tiempo que como un instrumento para promover la defensa de los derechos a la salud en el trabajo y al mejoramiento de su calidad de vida.

Por otro lado, las percepciones, de los dirigentes encuestados, según han sido señaladas por ellos, si bien abordan la relación entre la salud laboral y el medio ambiente, ponen especial énfasis en los contenidos medioambientales.

Cuadro 2.
Percepción de la formación y capacitación sindical en salud laboral y medio ambiente, en cada país

País	<i>¿Cómo entiende usted la formación y capacitación sindical en salud laboral y medio ambiente en su país? ¿Por qué?</i>
Bolivia	✓ <i>“Como un proceso de mejoramiento en la calidad de vida y defensa de los derechos laborales para optimizar el recurso humano en la producción, pero bajo principios de seguridad social”.</i>
Colombia	✓ <i>“Debería ser algo central ...”.</i> ✓ <i>“Tuvimos una experiencia importante hace años. Con el actual gobierno no se hace nada”.</i> ✓ <i>“Escasa y limitada, por falta de voluntad del Estado”.</i>
Ecuador	✓ <i>“Ayudar para tener una población laboral más sana y sin riesgos en los lugares de trabajo y en el medio ambiente”.</i> ✓ <i>“Como un medio para fortalecer el movimiento sindical, el conocimiento de las leyes actuales sobre la materia, el impulso al mejoramiento y ampliación de esas normas, conformación de los comités bipartitos de seguridad, mejorar las condiciones sobre el medio ambiente”.</i> ✓ <i>“Es la manera fundamental de promover los conocimientos básicos y elementales para las organizaciones sindicales, y esto permite a las y los dirigentes encuestados valorar la seguridad y salud en el trabajo”.</i>
Perú	✓ <i>“Como un medio fundamental por el que las organizaciones sindicales se valen para elevar los conocimientos e informar a las y los dirigentes encuestados (as) de un Derecho Humano fundamental, como es la Salud”.</i> ✓ <i>“Es necesario conocer sobre la materia (...) Cada centro de trabajo debe tomar las medidas de prevención...”.</i> ✓ <i>“Es importante para salvaguardar la salud laboral de las y los dirigentes encuestados y medio ambiente, es el clima institucional...”.</i> ✓ <i>”Es la salvaguarda de la salud de las y los dirigentes encuestados y por condiciones de trabajo en las diversas actividades económicas del ser humano y en la protección del medio ambiente en el entorno de los centros de las actividades”.</i>
Venezuela	✓ <i>“El objetivo general de este Programa es de reducir tanto los accidentes como las enfermedades relacionadas con el trabajo, y promover la mejora del ambiente laboral y de la salud...”.</i> ✓ <i>“La capacitación sindical en salud laboral y medio ambiente en Venezuela no ha sido permanente, ha tenido momentos...”.</i>

Con relación a lo contenido en el cuadro 3, respecto de la calificación que hacen los encuestados acerca de la necesidad de una mayor toma de conciencia de los dirigentes encuestados en la formación y capacitación en salud laboral y medio ambiente, ellos la señalan como un aspecto positivo, indicando también que hay un avance

importante, al menos en el caso de Venezuela, pero con menor énfasis en los otros países. Sin embargo, parecen también señalar la necesidad de reforzar y fortalecer los contenidos de la capacitación, porque la entienden como parte de un proceso continuo que debe seguir desarrollándose en forma permanente y regular.

Cuadro 3.
Calificación de la formación y capacitación
en salud laboral y medio ambiente, en cada país

País	<i>¿Cómo calificaría usted el desarrollo de la formación y capacitación en salud laboral y medio ambiente? Destaque los aspectos positivos y negativos.</i>
Bolivia	<u>Positivo:</u> “Toma de conciencia”.
	<u>Negativo:</u> “No se socializa a las bases”.
Colombia	- “...puede mejorar, más es mejor” .
	<u>Positivo:</u> “Se utilizó el modelo obrero de los sindicatos de Europa”.
	<u>Negativo:</u> “Sólo destaca lo negativo”. “Precario, abuso teórico...”, temas han pasado a segundo plano...”. “...No se logró culminar con el curso avanzado”. “El tema pasó por falta de prioridad política del gobierno”.
Ecuador	<u>Positivos:</u> “Ya la gente ha entrado en una era de concientizar sobre cómo trabajar en un medio ambiente laboral adecuado”. “Tratar de igual a igual los problemas de seguridad y salud en el trabajo”. “Está tomando cuerpo, hay interés, deseos de participar, voluntad en avanzar...”.
	<u>Negativos:</u> “Tal vez no hay suficiente, pero se deben capacitar y aplicar los enunciados de salud y seguridad en el trabajo y medio ambiente laboral”. “No contar con recursos económicos para la formación y capacitación”. “Falta continuidad, coordinación en cada una de las organizaciones”.
	- “Novedoso...”.
Perú	<u>Positivo:</u> “Una herramienta para el trabajador (...) para lograr negociaciones” .
	<u>Negativo:</u> “Desconocimiento sobre el tema de parte de las y los dirigentes, que más prefieren tratar los temas económicos”. “Negligencia por no darle prioridad a la salud laboral en el trabajo.”
Venezuela	- “En este momento tiene una posición relevante dentro de las políticas públicas”. - “Bastante avanzada”.
	<u>Positivos:</u> “La existencia de un grupo de profesionales que han alcanzado un alto nivel de formación en salud laboral. “Formación de nueve Coordinadoras Regionales de Salud”. “Contamos con facilitadores altamente calificados; es un tema que despierta mucho interés; tenemos locales donde realizar las actividades, y una nutrida legislación al respecto”.
	<u>Negativos:</u> “Poca cobertura de la programación, poca participación de las y los dirigentes encuestados en la construcción de las áreas temáticas”. “Falta desarrollar e intensificar la investigación sobre la salud laboral en el país”. “En el sector público ha sido casi imposible continuar con las actividades de formación; modificaciones inconsultas”.

Asimismo, en el cuadro 4 se pueden observar los temas sugeridos para reforzar las acciones de capacitación, reordenarlos y jerarquizarlos, según cada país.

**Cuadro 4.
Temas adicionales para la capacitación,
según cada país**

País	¿Qué temas adicionales se deberían desarrollar durante estas capacitaciones?
Bolivia	<i>“Políticas económicas, gerencia y gestión en la empresa (comités mixtos de seguridad), seguridad laboral industrial en el trabajo”.</i>
Colombia	<i>“Medio ambiente y los problemas de sustancias químicas”.</i>
Ecuador	<i>“Represión de los empresarios a las y los dirigentes sindicales”. “Despidos ...de los enfermos terminales con VIH”. “Normas y acuerdos firmados por nuestro país pero que no se tienen en cuenta o se incumplen”. “Control de productos químicos”. “Medio ambiente”. “Problemas de SIDA y el trabajo”. “Sobre los nuevos fenómenos que afectan la salud laboral”. “Experiencias de los países que están más adelantados en el tema”.</i>
Perú	<i>“Marco teórico sobre salud laboral y medio ambiente”. “Marco teórico normativo a nivel nacional e internacional”. “Capacitación a las y los dirigentes según su área”. “Normatividad nacional e internacional”. “Los objetivos y resultados de los espacios de diálogo que están tratando este tema”. “Temas sobre las y los dirigentes encuestados telefónicos, portuarios, y del comercio ambulatorio”.</i>
Venezuela	<i>“Profundizar los temas de medio ambiente, cambio climático, VIH/SIDA; relacionándolos con el tema social”. “Trastornos sicosociales en la salud ocupacional: salud de la mujer trabajadora; salud de niños y niñas trabajadores”.</i>

Por otro lado, luego de revisar los aspectos de debilidad que requieren acciones de superación y los aspectos positivos que podrían potenciarse en las acciones y programas de capacitación a futuro, se presentan en el cuadro 5 las principales sugerencias vertidas por cada país.

Cuadro 5.
Sugerencias para superar los aspectos negativos de la capacitación
y potenciar los positivos, según cada país

País	Sugerencias por País	
	Para superar los aspectos negativos	Para potenciar los aspectos positivos
Bolivia	<i>“Fundamentalmente, elaborar y desarrollar un programa permanente y progresivo de capacitación y fortalecimiento”.</i>	<i>“Consolidar los procesos de diagnóstico de nuestras organizaciones que arrojen necesidades, intereses y problemas”.</i>
Colombia	<i>“Darle prioridad al tema, relevancia...”.</i> <i>“Actitud de compromiso del Estado...”.</i> <i>“Fortalecer a los sindicatos”.</i> <i>“Conformar dirigentes especializados”.</i>	<i>“Apoyo del ILA”.</i>
Ecuador	<i>“Mayor difusión, compromiso, mayor entrega...en la parte técnica..”.</i> <i>“Promover reuniones tripartitas (gobierno, trabajadores, empresarios) y adicionalmente invitar a los medios de comunicación”.</i> <i>“Obligaciones de gobiernos, empresarios y trabajadores”.</i>	<i>“Sólo el ILA”.</i> <i>“No sabe de otros”.</i>
Perú	<i>“Comprometerse en tratar el tema”.</i> <i>“Falta una organización interna primero y más recursos económicos para pagos de gente a tiempo completo”.</i> <i>“Campaña nacional sobre temas que tienen más impacto (...) que le interesan a la opinión pública”.</i>	<i>“Convertir las normas internacionales en leyes del país”.</i> <i>“Edición de libros, folletos, revistas, etc. Participación activa de la central”.</i> <i>“Constituir una comisión de dirigentes”.</i> <i>“Formar dirigentes en la Salud Ocupacional”.</i> <i>“Coordinar acciones a nivel de centrales”.</i> <i>“Facilidades de coordinación para participar”.</i> <i>“Mayor apoyo de organismos internacionales; difusión de materiales didácticos para las organizaciones sindicales; trabajo mancomunado entre gobierno y centrales”.</i>
Venezuela	<i>“Consolidación de los Comité de Higiene y Seguridad”.</i> <i>“Debe hacerse un Programa por regiones sensibilización de los participantes para que transmitan la información”.</i>	<i>“Trabajar conjuntamente con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) y sumar esfuerzos con las otras centrales”.</i>

Así también incluimos algunas observaciones adicionales (Véase el cuadro 6).

**Cuadro 6.
Observaciones adicionales**

País	Incluya cualquier observación o comentario que crea oportuno.
Bolivia	<i>“Que sea de conocimiento de las y los dirigentes encuestados respecto a los financiamientos destinados a salud laboral y medio ambiente que el Estado recibe, la participación en el control social y fiscalización”.</i>
Ecuador	<i>“Agradecer de corazón la ayuda valiosa de Uds. como organismo de apoyo a las y los dirigentes, sindicalizados o no sindicalizados”. “Los organismos internacionales no dejen de apoyar...”.</i>
Perú	<i>“ILA siga trabajando en esto para mayor conocimiento”. “El ILA deberá contribuir con la formación de trabajadores dependientes e independientes”. “Que el tema....esté incluido en el sector sindical como una agenda y para la negociación colectiva”. “El Estado debe tener una política nacional al respecto, como una acción preventiva que evitaría muchos más gastos para la salud curativa”.</i>
Venezuela	<i>“Siendo el único país en el mundo donde los riesgos laborales son financiados a través de la cotización que se paga al Seguro Social, este instrumento legal nunca se ha aplicado en el país a pesar de ser Ley de la República”. “Sobre los accidentes ocupacionales o de trabajo (...) el Ministerio del Trabajo no aporta ninguna información al respecto, sencillamente porque no cuenta con ningún registro suficiente sobre la materia”.</i>

2. EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN-CAPACITACIÓN EN SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

En esta parte las preguntas a los dirigentes encuestados trataron de profundizar algunos

aspectos de su evaluación de los programas y cursos de capacitación.

2.1. Programas y cursos de capacitación y perfeccionamiento realizados en salud laboral y medio ambiente

**Cuadro 7.
Principales temas desarrollados durante las capacitaciones en salud laboral y medio ambiente, según cada país**

País	<i>¿Cuáles son los principales temas que se desarrollan durante las capacitaciones en salud laboral y medio ambiente? Señale cuáles se repiten constantemente</i>
Bolivia	<u>Temas:</u> 1. Análisis crítico de la situación laboral con relación a la salud y el medio ambiente. 2. Derechos laborales y seguridad laboral.
Colombia	<u>Percepción:</u> “sugiere mayor profundidad (...) en la relación entre salud y trabajo”.
Ecuador	<u>Temas:</u> 1. Organización de comité bipartito de seguridad y salud, deberes y derechos. 2. Riesgos laborales, físicos, químicos. 3. Contaminantes como son: ruidos, polvos, gases. <u>Percepción:</u> <i>“Lo más inmediato, no deben soslayarse temas como los que nos afectarán a futuro: formación de comité de seguridad, elaboración de reglamento interno...”</i> .
Perú	<u>Temas:</u> 1. La salud y el trabajo. 2. Condiciones y riesgos de trabajo. 3. Derechos de las y los dirigentes encuestados en SST. Normatividad y Convenios Internacionales. 4. Género y salud laboral. 5. Los procesos de integración y la Salud laboral. La CAN y el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. 6. Estrategias sindicales en salud y seguridad laboral. 7. Excesos de pesos. 8. Ergonomía de las y los dirigentes encuestados telefónicos. Condiciones de trabajo. <u>Percepción/temas:</u> <i>“Sólo en el encuentro que realizó el ILA, que fue general”</i> .
Venezuela	<u>Percepción:</u> <i>“Conformación de los Comités de Higiene; tipos de contaminaciones y riesgos laborales; normas de prevención; enfermedades ocupacionales”</i> .

2.2. Metodología de trabajo en formación-capacitación

En esta parte se ha tratado de recoger la percepción de los dirigentes encuestados respecto de las metodologías empleadas en los procesos de formación-capacitación en las áreas de salud laboral y medio ambiente.

Según el cuadro 8, a manera de aproximación, se percibe que, mientras en el caso de Ecuador y Bolivia los dirigentes sindicales tienen una opinión favorable sobre las metodologías empleadas (hasta el momento de aplicarse la encuesta), los dirigentes de Colombia, Perú y Venezuela son más críticos, señalándolas como insuficientes y recomendando la necesidad de profundizarlas y hacerlas más participativas e interactivas con los problemas de los dirigentes encuestados.

**Cuadro 8.
Metodologías empleadas
en los procesos de formación-capacitación, según cada país**

País	<i>¿Cómo calificaría usted las metodologías empleadas en los procesos de formación y capacitación en las áreas de salud laboral y medio ambiente? ¿Qué sugiere?</i>
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Adecuada hasta la fase que se ha desarrollado”.</i>
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Insuficiente e inadecuada: lectura y exposición”.</i> • <i>“Técnica; la percepción del que vive los problemas no es igual”.</i>
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Participativa y muy activa”.</i> • <i>“Generalmente, buena”.</i> • <i>“Positivas, por la participación de delegados, hay crecimiento de interés”.</i>
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Aún no son suficientes”.</i>
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“No involucran al participante (...). El docente elabora su material de trabajo desde su perspectiva, sin tomar los saberes de los y las trabajadoras”.</i> • <i>“Sugiero que se utilice una metodología activa, donde el que aprende también pueda dar sus aportes. Enseñar partiendo de los saberes del trabajador”.</i> • <i>“Ha dado muy buenos resultados (...) los/as participantes se sienten responsables y protagonistas de su aprendizaje para transformar la realidad”.</i>

Si vemos las respuestas del cuadro 9, observamos algunas dificultades de los dirigentes encuestados para percibir con mayor claridad cuáles han sido las metodologías aplicadas en los cursos de capacitación en los que ellos han participado. Al respecto, hubiera sido conveniente saber si existe alguna línea base de referencia por cada país sobre su nivel de conocimiento previo de las técnicas y métodos de formación-capacitación. Lo cual, por

cierto, es difícil de conseguir. Sin embargo, se puede decir que, excepto en el caso de los dirigentes encuestados de Venezuela y Bolivia, que señalan conocer en forma específica algunas metodologías, en los casos de Ecuador, Perú y Colombia la referencia muy genérica que estos participantes hacen no permite una mayor indagación al respecto. Habrá que tener en cuenta esto para las próximas evaluaciones.

Cuadro 9.
Metodologías identificadas
por los dirigentes encuestados, según cada país

País	<i>¿Cuáles son las metodologías que usted ha podido identificar en el proceso de desarrollo de la capacitación y formación en salud laboral y medio ambiente?</i>
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> • “De participación colectiva”. • “Metodología de la acción reflexión acción”.
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • “Exposición, talleres interesantes”. • “Tradicional de la conferencia; falta dinámica, más participativo”.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • “Cursos internos en cada organización, conferencias a nivel provincial, seminario a nivel nacional”. • “Interacción entre participantes y expositores”.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • “Metodología interactiva y mediante la técnica participativa. Trabajo grupal.”
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> • “Metodología andragógica; promoviendo el intercambio de experiencias (...). La participación activa para estimular la reflexión y el debate, partiendo de la experiencia propia”. • “La más utilizada es la charla, con ayuda audiovisual”.

2.3. Participación de las centrales sindicales en la gestión y promoción de capacitaciones en salud laboral y medio ambiente

Tal como se aprecia en el cuadro 10, los encuestados manifiestan que sus organizaciones

sindicales, si bien han trabajado (y trabajan) los temas de salud laboral (con mayor énfasis) y de medio ambiente (con menor énfasis), éstos resultan insuficientes y, en algunos casos, incluso irregulares. Al respecto, pueden darse diversos factores y circunstancias que explican esta apreciación.

Cuadro 10.
Papel de las organizaciones sindicales en el desarrollo de capacitaciones en salud laboral y medio ambiente

País	<i>Cómo central sindical ¿trabaja en el desarrollo de capacitaciones en temas de salud laboral y medio ambiente?</i>
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - “Con el Comité de Seguridad y Salud”. - “Insuficientemente”. - “Formación sindical en Salud laboral”.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - “En salud ocupacional”. - “Ha sido relegado”. “Desde hace tres años”. - “Apenas hemos dado inicio en la presente gestión”.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - “Cabe señalar que, con relación al medio ambiente, nuestro desarrollo es bajo: existe un desarrollo en algunos sectores como el eléctrico, minero, petrolero, pero no por ello podemos decir que es parte de la política de la Comisión en el área de la Salud Laboral”. - “Hay avances en salud laboral”
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> - “Sí, muy pocas, a través del INFI, SUNEP SAS”. - “Sí, formando comités y sistematizando la metodología a usar”. - “En seguridad y salud”. - “Formación sindical en Salud Laboral”.

2.4. Desarrollo de programas de capacitación en salud laboral y medio ambiente

Indagando un poco más respecto de las acciones

sindicales desarrolladas en el área de capacitación en salud laboral y medio ambiente, en el cuadro 11 vemos las distintas experiencias señaladas en cada país.

Cuadro 11.
Experiencias desarrolladas por las organizaciones sindicales en formación-capacitación de dirigentes y trabajadores

País	<i>¿Cuáles son las experiencias que ha desarrollado su central en cuanto a la formación y capacitación de dirigentes y trabajadores en salud laboral y medio ambiente?</i>
Colombia	- "...lo más importante fueron los módulos de formación: el básico y el intermedio con el Ministerio de Trabajo".
Ecuador	- "Muchas, ya que los compañeros sí saben, pero antes muy poco y hoy con los conocimientos impartidos por el ILA ya tienen algo de bases...". - "Se están formando los comités de seguridad en las empresas...".
Perú	- "...en salud... para reclamar por los pagos que se hacen". - "La escuela de estudios sindicales tiene 3 niveles: inicial, medio y superior...; existe otra escuela para expertos de mayor nivel".
Venezuela	- "Con la reactivación proveniente del CCLA, se nombraron representantes sindicales para integrar el Capítulo Venezuela de Salud Laboral". - "Primer Secretariado Nacional Ampliado de CODESA, donde se presentó a las y los dirigentes encuestados y trabajadoras las conclusiones del evento de Lima, el plan de trabajo del Consejo Consultivo Laboral Andino, los avances de la Salud Laboral en Venezuela; y se elaboró un plan de formación para las regiones".

2.5. Nivel de conocimiento sobre participación del Estado y otras instituciones o especialistas en la formación-capacitación en salud laboral y medio ambiente

Según el cuadro 12, puede apreciarse que el nivel de información que manejan los encuestados, respecto de la participación del sector público o privado en iniciativas de capacitación en salud laboral y medio ambiente, es relativamente bajo.

Además, por las respuestas recogidas, al parecer existirían, en los cinco países, niveles y formas de participación irregulares y esporádicos respecto de algunas acciones de capacitación por parte de otros sectores no sindicales: en algunos casos, relacionados con acciones desde el Estado (referidos más bien a planes y proyectos no concretizados); en otros, desde las empresas; y, en otros más, también desde las ONG, según se menciona.

Cuadro 12.
Otros planes desarrollados por otras instituciones
en formación-capacitación de trabajadores, según país

País	<i>¿Hay algún plan en marcha para el mejoramiento de aspectos negativos en las áreas mencionadas en su país?</i>
Bolivia	<i>“La empresa privada no invierte ni precautela el recurso humano, y el Estado no genera políticas adecuadas con carácter obligatorio; por la estructura de corrupción actúa como gendarme de la empresa privada”.</i>
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - <i>“Trabajadores, No (...) empresarios, alianza, Plan Nacional de Salud y el Trabajo”.</i> - <i>“No, el Plan (...) es demagogia (...) no inciden en la mejora de los aspectos negativos”.</i> - <i>“No, hay un Plan Nacional de Salud Ocupacional, pero es papel, no se cumple nada”.</i>
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - <i>“Existen planes y proyectos, muchos de los cuales quedan en buenas intenciones...”.</i> - <i>“Se encuentra en proyecto a discutir”.</i> - <i>“...parece que las autoridades gubernamentales están empezando a realizar algo sobre este tema”.</i>
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - <i>“Sí y provienen de diversos espacios, fundamentalmente de los de la sociedad civil y de las y los dirigentes encuestados”.</i> - <i>“No desde el ámbito sindical”.</i> - <i>“He escuchado el Instituto de Salud y el Trabajo”.</i> - <i>“Proyectos de Reglamento propuestos por el gobierno”.</i>
Venezuela	- <i>“A nivel oficial, se realizan campañas esporádicas, con efectos inmediatistas y populistas, que no logran resultados para corregir las fallas”.</i>

Respecto de la pregunta acerca de otras experiencias formativas que los encuestados conozcan, en el cuadro 13 se observa que, en los cinco países, los interesados señalan conocer algunas, pero con distintos niveles y alcances.

Cuadro 13.
Otras experiencias interesantes de grupos de trabajo
gubernamentales o no gubernamentales por conocer

País	<i>¿Existen experiencias y/o grupos de trabajo gubernamentales o no gubernamentales que sea interesante conocer en formación y capacitación sindical y medio ambiente?</i>
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - <i>“Sí existe, de empresas, para su personal”.</i> - <i>“En la Universidad Nacional de Colombia, hay médicos que colaboran con los sindicatos y centrales”.</i>
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - <i>“Hay varios en el país, pero que trabajan aisladamente”.</i> - <i>“No hay interés”; “...los municipios, pero en forma muy incipiente; más son entidades de ayuda a los sindicatos”.</i>
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - <i>“Sí”.</i> - <i>“No” (según el 60% de los encuestados)</i>
Venezuela	- <i>“Ministerio del Ambiente; INAESIN, INFI”.</i>

En el cuadro 14 se puede ver un listado, elaborado por los encuestados de cada país, con aquellos aspectos de las condiciones de salud laboral y medio ambiente, que ellos han considerado como los más importantes de ser mejorados en su respectivo país.

Cuadro 14.
Aspectos a ser mejorados en salud laboral y medio ambiente en cada país

País	<i>¿Qué aspectos de las condiciones en salud laboral y medio ambiente que existen en su país piensa usted que se pueden mejorar? ¿Por qué? (Enumere los motivos teniendo en cuenta las urgencias y las debilidades en ambas áreas).</i>
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> - "Calificación de líderes en salud laboral y medio ambiente". - "Procesos de toma de conciencia personal y colectiva". - "Relaciones obrero-patronales en sentido de justicia". - "Corresponsabilidad en la gestión empresarial para políticas de seguridad laboral y medio ambiente". - "laboral y medio ambiente". - "Es difícil por la política del libre mercado y el antagonismo con la clase dominante empresarial". - "Temas como silicosis, ruido, accidentes de trabajo".
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - "Desinterés de los empresarios por derechos de las y los dirigentes encuestados". - "Las aseguradoras de riesgos profesionales (ARP) desconocen el sufrimiento de las y los trabajadores". - "Capacitación que es precaria." - "La competencia de las empresas".
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> - "Respetar a las y los dirigentes". - "Ayuda a las y los dirigentes para participar en la seguridad social y en el Dpto. de Seguridad y Salud en el Trabajo". - "Ruido, contaminación ambiental, plaguicidas". - "Las condiciones internas de las empresas en función de la seguridad de sus trabajadores". - "Mejoramiento de las condiciones del medio ambiente".
Perú	<ul style="list-style-type: none"> - "Actividades: minería, construcción civil, agroexportación, agroindustria, transporte manual, técnicas en salud, y riesgos a los que se exponen".
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> - "Mejorar las medidas preventivas para evitar los accidentes en las grandes y pequeñas industrias; evitar muchas enfermedades ocupacionales". - "Promoviendo la organización de los Comités de Higiene y Seguridad dentro de las empresas y dándoles la capacitación adecuada y el apoyo institucional... Aplicar con rigor la ley; reglamentarla". - "Las condiciones de salud pública y medio ambiente en general". - "Es fundamental insistir en las normas de prevención y en la eliminación de desechos sólidos (basura), principalmente los tóxicos y/o altamente contaminantes, ya que es un problema de salud pública".

3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CAPACITACIÓN

En esta sección se trató de recoger en forma especial algunas impresiones de los encuestados con respecto al tema de género. En tal sentido, se entiende que se trata de percepciones, motivo por el cual es importante una aproximación a sus puntos de vista, fruto de su particular experiencia y percepción como trabajadores y dirigentes sindicales en cada país.

3.1. El género como indicador de diferencia

Respecto de la participación de las mujeres y los hombres en programas de capacitación, así como respecto de la igualdad de oportunidades de capacitación, las opiniones se dividen entre los países, según puede apreciarse en el cuadro 15. Algunos opinaron que no existe igualdad; otros, por el contrario, opinaron que sí existe igualdad, pero en forma relativa y limitada, condicionada por otros factores sociales y culturales, entre otros.

Cuadro 15.
Percepción acerca de la igualdad de hombres y mujeres en la capacitación

País	<i>¿Cree Ud. que en estos procesos de capacitación existe igualdad de oportunidades para la participación tanto de hombres como de mujeres? ¿En qué forma? Describa.</i>
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> • “No, por los patrones de conducta hegemónica en la sociedad y la presencia activa de los varones en las decisiones sindicales”. • “La participación de la mujer en estos temas y otros aún está limitada; de ahí es que en los procesos de capacitación haya mayor participación masculina”.
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • “Sí, hay igualdad”. • “No hay mujeres en la composición de la organización, y la composición de la fuerza de trabajo es masculina”. • “Las mujeres no han tenido impulso fuerte en las tareas”.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • “Sí, se invita al mismo número de participantes tanto de mujeres como de hombres”. • “No hay igualdad; se direcciona a favor del sexo masculino en detrimento del femenino”.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • “La dirigencia designa, aunque no se sabe los criterios”. • “No tanto, porque a la capacitación siempre van hombres”. • “Desde el 2003 hay cobradoras, pero no participan”. • “Sí,...pero hay poca asistencia de ellas (...) hay pocas afiliadas mujeres, en todo caso porque las mujeres, aparte que tiene obligaciones sindicales, les llama más su obligación como madres de familia”.
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> • “Hemos insistido en que se respete el criterio de igualdad de oportunidades (...) apoyándonos con el Departamento de la Mujer... La mayoría de las veces logramos la participación de hombres y mujeres de manera equitativa”.

Por otra parte, como puede verse en el cuadro 16, sobre la toma de decisiones de las mujeres y los hombres en los cursos de capacitación o en las reuniones, los encuestados manifiestan que, aun cuando las mujeres resulten minoría, se respeta el derecho de todos de participar, pero no siempre se

logra una mejor participación. Igualmente se respeta el derecho de todos los hombres y mujeres de opinar e incluso discrepar en sus reuniones, según sean reuniones de trabajo, de dirigencia o asambleas.

En tal caso, los encuestados de los cinco países coinciden en señalar que normalmente las decisiones se toman por los cauces regulares de

cada organización, respetando los acuerdos por mayoría democrática antes que por condición de género.

Cuadro 16.
Percepción sobre la toma de decisiones de hombres y a mujeres durante las capacitaciones y reuniones

País	<i>¿Cómo es el proceso de participación en la toma de decisiones de algún acuerdo al que lleguen?</i>
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“Por determinación mayoritaria, respetando la posición de la minoría”</i>
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“No hay como experiencias...”.</i> • <i>“No logramos intervenciones en toma de decisiones...”.</i> • <i>“Las mujeres no han tenido impulso fuerte en las tareas”.</i>
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“...democrática y libre para exponer los criterios personales. “Por lo general son bastante amplios, democráticos y participativos”.</i> • <i>“Discrepancias positivas... en plenarias llegar a resoluciones y decisiones conjuntas”.</i>
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“En las capacitaciones sólo se llega a recomendaciones y sugerencias, y en las reuniones sí se dan los acuerdos, siempre que existan la convocatoria (puntos de agenda) y el quórum correspondiente. Tomado el acuerdo, éste baja a base para su conocimiento, implementación y acciones correspondientes”.</i> • <i>“Por mayoría, si son hombres o sin son mujeres”.</i> • <i>“Existe un comité ejecutivo donde se toman las decisiones así como las propuestas”.</i>
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> • <i>“En algunas decisiones a tomar participan todos los y las asistentes a la reunión; en otros casos las decisiones las toman los directivos del sindicato; discutimos algunas sugerencias para el trabajo grupal, donde el respeto es fundamental, exponiendo sus experiencias y opiniones; insistimos en que las decisiones o resoluciones que se adopten sean por consenso”.</i>

Además de lo señalado en el análisis del cuadro anterior, observamos a continuación -en el cuadro 17, sobre la percepción de los roles y funciones de mujeres y hombres durante las capacitaciones-, que las opiniones vertidas se relacionan con lo que habíamos ensayado anteriormente (como una explicación posible), en el sentido de que existen diversos factores, entre ellos los sociales y culturales, que se constituyen en los limitantes o condicionantes principales de una mayor participación de las mujeres trabajadoras. Sin embargo, desde las distintas experiencias señaladas por cada organización en cada país, los entrevistados refieren también que suelen ensayar

algunos mecanismos que, en lo posible, les faciliten la asignación equitativa de roles y funciones tanto para las mujeres como para los hombres.

Por ello se puede decir que las respuestas del cuadro 17 evidencian, en general, una intencionalidad positiva respecto de una práctica de distribución que tienda a ser justa en la asignación de roles y funciones a mujeres y a hombres en las organizaciones sindicales, al menos en lo referido a las capacitaciones. No obstante, es probable que los encuestados tengan que afrontar también otras dificultades adicionales para cumplir con ese objetivo.

Cuadro 17.
Percepción sobre la distribución de roles y funciones a hombres y a mujeres durante las capacitaciones

País	<i>¿Cómo se hace la distribución de roles y funciones? ¿Se toma en cuenta el sexo del o de la participante?</i>
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> • “No se toman en cuenta roles y funciones, porque la participación sindical en cada organización conlleva principios revolucionarios, donde se considera que la cuestión de “la equidad de género” es tema del sistema y modelo neoliberal como instrumento global de dominación”.
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • “La limitada participación; no alcanza el 15%...”. • “No, hay diferencia significativa por género...”. • “No se hacen muchas diferencias”.
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> • “Equitativa; no tomamos en cuenta ni la edad, ni el color ni la religión, pero sí el sexo, ya que trabajamos en concienciar a los participantes en la igualdad de género”. • “No se toma muy en cuenta la adecuada distribución y participación del sexo femenino”. • “Se les clasifica en parejas para cumplir el curso de capacitación, respetando los mismos derechos y decisiones”.
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • “Siendo nuestra Confederación una organización donde no hay una presencia numerosa de mujeres, siempre se le da la preferencia para que presidan los grupos de trabajo; pero, en algunos casos, debido a sus conocimientos, asumen responsabilidades de envergadura como la de ser responsable de una comisión o ser facilitadora en el tema”. • “Las responsables del trabajo en subcomisiones a nivel del país son mujeres; en el sector público es alta, 45% en las regiones, en Lima es mayor; todo según la profesión o actividad laboral”. • “Importan los objetivos, no el sexo”. • “No se toma en cuenta el sexo del participante”.
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> • “Debido a la discriminación por género, las tareas de servicio, limpiar, cocinar, etc. generalmente le corresponden a la mujer. Las de coordinar y dirigir, al hombre. Es un hecho cultural”. • “En los trabajos grupales se deben determinar las funciones de los/as miembros/as del grupo, de tal manera que sean rotativas: un/a compañero/a que dirija las discusiones; un/a compañero/a que tome nota de las discusiones; un/a compañero/a...”.

4. CONCLUSIONES

Con respecto a los programas y cursos de capacitación realizados en salud laboral y medio ambiente

- 1) Si bien no todos los encuestados definen o señalan la concepción que manejan sobre formación y capacitación sindical en salud laboral y medio ambiente, en lugar de ello coinciden en considerar la importancia e, incluso, la necesidad de conocer y poner en práctica experiencias de formación y capacitación en salud laboral y medio ambiente.
- 2) Asocian la salud laboral con seguridad; y con principios, medidas y normas de prevención y cuidado de la salud en el trabajo.
- 3) En el caso del medio ambiente, el 80% de los encuestados señala la prioridad de su abordaje sindical, por carecer de formación sobre el tema. Se percibe la importancia creciente que este tema tiene para el movimiento sindical.
- 4) Los dirigentes encuestados consideran que ellos y sus organizaciones sindicales son una pieza fundamental si tienen una estrategia, una metodología, una estructura organizativa y unas herramientas de intervención.
- 5) También consideran que la investigación en salud ocupacional debe seguir desarrollándose con la activa participación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales.

Con respecto a la metodología de trabajo de formación-capacitación, según la calificación de los dirigentes encuestados y sus sugerencias

- 1) Las sugerencias explícitas a las metodologías de trabajo son limitadas, pero en las críticas los encuestados dejan entrever sus propuestas. Éstas estarían centradas en formas de aprendizaje activo, partiendo de las experiencias concretas, con una amplia participación de los trabajadores, con la presentación de casos prácticos y con exposiciones claras y concretas.
- 2) En Colombia les preocupa la descontextualización de las exposiciones.

- 3) Venezuela sugiere el desarrollo de una metodología activa que parta de los saberes previos, dejando entrever el deseo de la construcción de un aprendizaje significativo, acorde con sus intereses y desde las experiencias vividas.

Con respecto a la participación de las centrales sindicales en la gestión y promoción de capacitaciones en salud laboral y medio ambiente

- 1) El 78% de los encuestados, a pesar de que afirma trabajar en el desarrollo de capacitaciones de salud laboral, no menciona el medio ambiente. El único en reconocerlo explícitamente es Perú; otros no especifican.
- 2) En el Perú se escogen algunos sectores por ser “más accesibles, porque son sectores con más normas y control”. Sin embargo, otras centrales sindicales insisten en la necesidad de atender a los sectores informales, de trabajo precario, de las mujeres trabajadoras y del trabajo infantil.
- 3) Radicalizar una campaña por la constitución de los Comités de Salud y Seguridad Laboral, en defensa de la salud y la vida en trabajo.
- 4) La falta de prevención por parte de las empresas son las causas de la deficiente salud laboral.
- 5) Coinciden todos en que, para la defensa de los derechos, es necesario formar social, técnica y científicamente a los trabajadores.

Con respecto al desarrollo de programas de capacitación en salud laboral y medio ambiente

- 1) El Instituto Laboral Andino (ILA) es considerado como un apoyo importante, confirmándose que la salud laboral y la preservación del medio ambiente constituyen aspectos fundamentales para el movimiento sindical.
- 2) Necesidad de que las organizaciones sindicales y empresariales, junto con los gobiernos, participen en la elaboración de estrategias, normas y directrices en salud laboral y medio ambiente.

- 3) Consideran como un aspecto positivo del desarrollo de la formación y capacitación en salud laboral y medio ambiente el hecho de que esta formación les permitirá mejorar las negociaciones y los acuerdos en materia sociolaboral.
- 4) Se avanzó en la capacitación en salud y seguridad en el trabajo, pero aún no se trabaja la defensa del medio ambiente como elemento trascendental para el desarrollo integral del ser humano, a pesar de que en su discurso lo consideren muy importante.
- 5) Venezuela hace notar la falta de desarrollo e intensificación de la investigación de la salud laboral con la participación de trabajadores y trabajadoras y de sus organizaciones sindicales.
- 6) Todos coinciden en recalcar como un aspecto que afecta negativamente la formación y capacitación en salud laboral es el desconocimiento y la falta de preparación y coordinación para las acciones relacionadas con los temas de la capacitación en mención.
- 7) Se subraya de parte de todos la importancia de la coordinación intersindical, entre las centrales sindicales del país y a nivel de la Subregión Andina.

Con respecto a temas adicionales que se deberían desarrollar durante estas capacitaciones

- 1) Se mencionan los temas de medio ambiente relacionándolos con los problemas de sustancias químicas.
- 2) En Ecuador y Venezuela se resalta el SIDA como un tema importante, puesto que los encuestados consideran que es una enfermedad de cuidado y que les preocupa.
- 3) Ecuador expresa su deseo por conocer experiencias de éxito realizadas en otros países.
- 4) Perú incide en que los temas de capacitación se desarrollen según la especialidad, llegando a especificar temas sobre los trabajadores telefónicos, portuarios y del comercio ambulatorio.
En general, la atención a los "viejos" riesgos: silicosis, ruido, intoxicaciones; y a los "nuevos" riesgos: stress, lesiones músculo esqueléticas.

Con respecto al nivel de conocimiento sobre la participación del Estado u otras instituciones o especialistas en la formación y capacitación en salud laboral y medio ambiente

- 1) Colombia reconoce que se potenciaría el trabajo si se desarrollara un trabajo intersindical y de colaboración.
- 2) Ecuador (abarcando más) propone un trabajo mancomunado entre Gobierno y Centrales sindicales.
- 3) Ecuador subraya también la importancia de las leyes internacionales, por lo que propone que su país las asuma.
- 4) Hay preocupación de parte de todos los encuestados por el desinterés de los empresarios en invertir en la salud de los trabajadores.
- 5) Los dirigentes encuestados perciben que la formación y capacitación en salud laboral y medio ambiente mejora la competitividad.
- 6) Todos los encuestados consideran importante retomar experiencias nacionales e internacionales conjuntas entre trabajadores, universidades, instituciones gubernamentales y empresas, en el desarrollo de la investigación en la salud laboral.
- 7) En general, se percibe que los diferentes gobiernos no se han preocupado por implementar políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo; y que, además, no cumplen a cabalidad con el control y la fiscalización de las normas.

Con respecto a la perspectiva de género como indicador de diferencia

- 1) Los encuestados reconocen que las ocupaciones están marcadas según sexo y que las actividades laborales se diferencian según género.
- 2) Aceptan el trabajo productivo de la mujer.
- 3) Reconocen la discriminación por género en la sociedad y en el mundo del trabajo, pero no todos aceptan que este indicador también se encuentra al interior de la organización sindical.
- 4) Critican la mínima participación de la mujer en actividades sindicales, y no consideran que una mayor participación de ese tipo (si se incorporara en el sindicato o en

organizaciones sociales) la obligaría a asumir doble o incluso triple jornada de trabajo.

- 5) Se percibe cierta pasividad al aceptar que es mucho el camino que falta por recorrer para lograr una verdadera igualdad y equidad en el mundo laboral, en condiciones de salud y seguridad decentes.

Sugerencias de los encuestados

- Propiciar investigaciones, con la participación de las organizaciones sindicales, que permitan fortalecer los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, la vigilancia epidemiológica ocupacional y los sistemas de control de los factores de riesgo. Estas investigaciones deberían impulsar los reglamentos técnicos para la prevención de los riesgos profesionales y para la promoción de la salud y el bienestar del trabajo. De esta manera señalan- será posible avanzar con los cambios que se requieren.
- Propiciar el desarrollo de políticas que confronten la precarización del trabajo, en la perspectiva de garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas y la seguridad social como un derecho humano fundamental.
- Fortalecer los mecanismos de intervención del Estado en materia de Inspección, para garantizar la vigilancia y control de una real

y efectiva aplicación de las normas en materia de salud ocupacional.

- Recuperar la pérdida de roles del Estado en todas las áreas, especialmente en el área de la salud laboral y el medio ambiente. En efecto, los Gobiernos de la Subregión Andina han dejado de ser un órgano rector, normador y fiscalizador, limitándose a la simple promoción.
- Lograr que los Ministerios de Salud y de Trabajo, que tienen competencias específicas al respecto, hagan efectivo el cumplimiento de las normas y leyes relativas a salud y seguridad e higiene ocupacionales.
- Diseñar y ejecutar normas y reglamentos en cada sector de actividad, con la activa participación de las organizaciones sindicales, los empresarios y las autoridades gubernamentales, de manera consensuada, lo que contribuiría a la disminución del número de accidentes y a la minimización de los riesgos ocupacionales.
- Realizar un esfuerzo mancomunado y sinérgico entre las centrales sindicales, no sólo de la Subregión Andina sino de toda América Latina, para iniciar un proceso de unidad y solidaridad entre todas ellas a favor de la salud laboral.
- Constituir en cada centro de trabajo un Comité de Seguridad e Higiene con carácter bipartito y paritario, con la participación de las trabajadoras y los trabajadores.

ANEXOS

A. ASPECTOS METODOLÓGICOS

1. Área Temática o Problema sobre el cual se incidirá

Situación de la acción sindical en la formación y capacitación en Salud Laboral y Medioambiente.

2. Población y Muestra

Responsables de las centrales sindicales de la Región Andina asociados al Instituto Laboral Andino (ILA).

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Conocer el estado de la formación y capacitación sindical en salud laboral y medio ambiente a nivel de la Región Andina, desde las organizaciones sindicales.

3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar las centrales sindicales que a nivel de la Región Andina han desarrollado experiencias de formación y capacitación de dirigentes y trabajadores en salud laboral y medio ambiente;
- b. Analizar las metodologías empleadas en los procesos de formación y capacitación identificados y verificar si dichas metodologías han incluido un enfoque de género;
- c. Identificar las instituciones o especialistas que han contribuido a la formación o capacitación sindical a nivel de la Región Andina.

4. Marco Metodológico

4.1 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo *descriptivo* porque, como sugiere Danhke (1989), determina las características importantes que predominan en la gestión de la acción sindical de los responsables de las Centrales Sindicales asociadas al ILA; identificando, en sus propias palabras y de manera independiente, cada uno de los indicadores que nos hemos propuesto en la matriz de variables que más adelante se detalla.

El estudio es *comparativo*, porque se reconocerá las semejanzas y diferencias existentes entre los estilos de gestión de las centrales sindicales estudiadas, no sólo para comparar cada resultado parcial, sino también para integrar cada uno de ellos con los demás y luego obtener una imagen global según género; para lo cual, siguiendo las recomendaciones de Taylor y Bogdan (1986), se

analizará y codificará, simultáneamente, los datos seleccionados que permitirán “refinar” los conceptos manejados.

Todo esto se complementa con un *análisis cualitativo*, porque se estudiarán algunos de los comportamientos de los encuestados que por su naturaleza son susceptibles de ser percibidos y por lo tanto medidos, como afirman Cook y Reichardt (1986). Esta medición se realizará en función de las frecuencias recogidas en las respuestas a las preguntas a través de un estudio estadístico de las encuestas aplicadas.

4.2 Fuentes de Información

- Documentos del ILA;
- Páginas WEB;
- Informantes Claves: Instituto Laboral Andino y centrales sindicales.

4.3 Técnicas

- Revisión documental;
- Encuesta;
- Entrevista (complementariamente, en algunos casos).

Por lo anterior, se puede concluir que el diagnóstico es una investigación operativa y aplicada.

5. Descripción e interpretación de la información procesada

A solicitud de los demandantes, se elaboró un balance del nivel de formación y capacitación en Salud Laboral y Medio Ambiente existente en la Región Andina, desde las experiencias sindicales en las centrales sindicales. Se procesó la información cuantitativa en una base de datos en el programa Excel.

VARIABLES	INDICADORES	ITEMS
1. ACCIÓN SINDICAL	<p>1.1. Participación de las Centrales Sindicales en la gestión y promoción de capacitaciones en Salud Laboral Y Medio Ambiente.</p> <p>1.2. Desarrollo de Programas de Capacitación en Salud Laboral y Medio Ambiente.</p> <p>1.3. Nivel de conocimiento sobre participación del Estado y/u otras instituciones o especialistas en la formación y capacitación en Salud Laboral y Medio Ambiente.</p>	<p>Como Central Sindical ¿trabaja en el desarrollo de capacitaciones en temas de Salud Laboral y Medio Ambiente?</p> <p>¿Cuáles son las experiencias que ha desarrollado su Central en cuanto a la formación y capacitación de dirigentes y trabajadores en Salud Laboral y Medio Ambiente?</p> <p>¿Cómo calificaría usted el desarrollo de la formación y capacitación en Salud Laboral y Medio Ambiente? Destaque los aspectos positivos y negativos.</p> <p>¿Qué temas adicionales se deberían desarrollar durante estas capacitaciones?</p> <p>¿Qué aspectos de las condiciones en Salud Laboral y Medio Ambiente que existen en su país piensa usted que se pueden mejorar? ¿Por qué? (enumérelas teniendo en cuenta las urgencias y las debilidades en ambas áreas).</p> <p>¿Hay en su país algún plan en marcha para el mejoramiento de aspectos negativos en las áreas mencionadas?</p> <p>¿Cuáles son las sugerencias que usted plantearía para superar los aspectos negativos?</p> <p>¿Cuáles son las sugerencias que usted daría para potenciar los aspectos positivos de estas áreas en su país?</p> <p>¿Qué instituciones gubernamentales o no gubernamentales se ocupan de la formación y capacitación sindical en Salud Laboral y Medio Ambiente o contribuyen a ella?</p> <p>¿Ha escuchado hablar, en educación ambiental, sobre el Proyecto GEO Ciudades?</p> <p>¿Existen experiencias y/o grupos de trabajo gubernamentales o no gubernamentales que sea interesante conocer en formación y capacitación sindical en Salud Laboral y Medio Ambiente?</p>

VARIABLES	INDICADORES	ITEMS
<p>2. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE</p>	<p>2.1. Programas y Cursos de capacitación y perfeccionamiento realizados en Salud Laboral y Medio Ambiente.</p> <p>2.2. Metodología de trabajo.</p>	<p>¿Cómo entiende usted la formación y capacitación sindical en Salud Laboral y Medio Ambiente en su país? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles son los principales temas que se desarrollan durante las capacitaciones en Salud Laboral y Medio Ambiente? Señale cuáles se repiten constantemente.</p> <p>¿Cuáles son las metodologías que usted ha podido identificar en el proceso de desarrollo de la capacitación y formación en Salud Laboral y Medio Ambiente?</p> <p>¿Cómo calificaría usted las metodologías empleadas en los procesos de formación y capacitación en las áreas de Salud Laboral y Medio Ambiente? ¿Qué sugiere?</p>
<p>3. ENFOQUE DE GÉNERO.</p>	<p>3.1. El género como marcador de diferencia.</p>	<p>¿Cree Ud. que en estos procesos de capacitación existe igualdad de oportunidades para la participación tanto de hombres como de mujeres? ¿En qué forma?</p> <p>En estas capacitaciones y/o reuniones ¿cómo es el proceso en la toma de decisiones de algún acuerdo al que se llegue?</p> <p>Durante estas capacitaciones, ¿cómo se hace la distribución de roles y funciones? ¿Se toma en cuenta el sexo de quien participa?</p>

B. ENCUESTA

PERCEPCIÓN DE LOS SINDICALISTAS ACERCA DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

El Instituto Laboral Andino (ILA), motivado por el deseo de brindar un mejor servicio a sus asociados mejorando sus propias fortalezas y revirtiendo sus propias debilidades, ha elaborado esta Encuesta, cuyo objetivo es conocer el estado o situación de la formación y capacitación sindical en Salud Laboral y Medio Ambiente a nivel de las organizaciones sindicales de la Región Andina. En este sentido, la participación de usted y la veracidad de sus respuestas son de vital importancia para el logro del objetivo antes mencionado.

Edad:
Sexo:
Antigüedad en el sindicato:
Antigüedad como trabajador/a:

1. ¿Cómo entiende Ud. la formación y capacitación sindical en Salud Laboral y Medio Ambiente en su país? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Como Central Sindical ¿trabaja en el desarrollo de capacitaciones en temas de Salud Laboral y Medio Ambiente?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿Cuáles son las experiencias que ha desarrollado su Central en cuanto a la formación y capacitación de dirigentes y trabajadores en Salud Laboral y Medio Ambiente?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Cómo calificaría Ud. el desarrollo de la formación y capacitación en Salud Laboral y Medio Ambiente? Destaque los aspectos positivos y negativos.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Cuáles son los principales temas que se desarrollan durante las capacitaciones en Salud Laboral y Medio Ambiente? Señale cuáles se repiten constantemente.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Qué temas adicionales se deberían desarrollar durante estas capacitaciones?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿Cuáles son las metodologías que Ud. ha podido identificar en el proceso de desarrollo de la capacitación y formación en Salud Laboral y Medio Ambiente?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ¿Cómo calificaría Ud. las metodologías empleadas en los procesos de formación y capacitación en las áreas de Salud Laboral y Medio Ambiente? ¿Qué sugiere?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ¿Cree Ud. que en estos procesos de capacitación existe igualdad de oportunidades para la participación tanto de hombres como de mujeres? ¿En qué forma?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. En estas capacitaciones y/o reuniones, ¿cómo es el proceso en la toma de decisiones de algún acuerdo al que se llegue?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11. Durante estas capacitaciones, ¿cómo se hace la distribución de roles y funciones? ¿Se toma en cuenta el sexo de quien participa?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

12. ¿Qué aspectos de las condiciones en Salud Laboral y Medio Ambiente que existen en su país piensa Ud. que se pueden mejorar? ¿Por qué? (Enumérelos teniendo en cuenta las urgencias y las debilidades en ambas áreas).

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

13. ¿Hay en su país algún plan en marcha para el mejoramiento de aspectos negativos en las áreas mencionadas?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

14. ¿Cuáles son las sugerencias que plantearía para superar los aspectos negativos?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

15. ¿Cuáles son las sugerencias que Ud. daría para potenciar los aspectos positivos de estas áreas en su país?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

16. ¿Qué instituciones gubernamentales o no gubernamentales se ocupan de la formación y capacitación sindical en Salud Laboral y Medio Ambiente o contribuyen a ella?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

17. ¿Ha escuchado hablar, en educación ambiental, sobre el Proyecto GEO Ciudades?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

18. ¿Existen experiencias y/o grupos de trabajo gubernamentales o no gubernamentales que sea interesante conocer en formación y capacitación sindical en Salud Laboral y Medio Ambiente?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

19. Incluya cualquier observación o comentario que crea oportuno.

¡Muchas gracias!



Instituto Laboral Andino - ILA
Av. Paseo de la República N° 3832
Oficina 502, Lima 27 - Perú
Telefax: (511) 222-6124
Teléfono: (511) 421-7334
Página web: www.ila.org.pe