

Antes



Después

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN:

Prevención de Peligros en
el Sector Salud

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

PREVENCIÓN DE PELIGROS EN EL SECTOR SALUD

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



TÉCNICAS DE EDUCACIÓN DE ADULTOS, HERRAMIENTAS DE P Y P PARA EL SECTOR SALUD

EXPERTO LÍDER

*De la comunidad prevención de
peligros en el sector salud*

Cristian Alonso

- Medicina Laboral y del Trabajo
- Medicina Universidad Laboral
- Postgrado Salud Ocupacional UJTL
- Maestría en Educación U Sabana.
- Promoción y prevención EVES U de Antioquia
- Calificación de Origen U del Rosario

Cristianalonso_r@hotmail.com

Contacto: +57 3165292972



“LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.”

**RUTA DE
CONOCIMIENTO**

1

AÑO 2022

TÍTULO

INCAPACIDADES TEMPORALES QUE
SON COMO SE EMITEN Y SU
IMPLICACIÓN EN LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

01

TÍTULO

AUTOCUIDADO ENFOCADO EN
RIESGO BIOLÓGICO

02

03

TÍTULO

TÉCNICAS DE EDUCACIÓN DE
ADULTOS HERRAMIENTAS DE
P Y P PARA EL SECTOR SALUD

04

TÍTULO

FORMAS CONTRATACIÓN EN EL
SECTOR SALUD, ¿GENERADOR DE
RIESGO LABORALES?

05

06

TÍTULO

TRABAJO EN TURNOS EN
EL SECTOR SALUD
IMPLICACIONES EN SST

TÍTULO

TEMOR REVERENCIAL
¿FENÓMENO INOCUO?

07

TÍTULO

REINTEGRO LABORAL EN EL
SECTOR SALUD PROBLEMAS Y
SOLUCIONES



TABLA DE CONTENIDOS

Momento 1

Momento 1

Definiciones clave



Momento 2

Momento 2

Quienes son el objeto de la Capacitación, Estrategias agógicas



Momento 3

Momento 3

Retos
Conclusiones y recomendaciones



OBJETIVO GENERAL

Analizar la población que es objeto de nuestras actividades de capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo par lograr un mayor impacto de la misma



OBJETIVOS ESPECÍFICOS



OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer la población
que es objeto de
nuestras
capacitaciones y sus
caraterstias



OBJETIVO ESPECIFICO 2

Estrategias agógicas
aplicables de
acuerdo con la
población objeto



OBJETIVO ESPECIFICO 3

Recomendaciones
practicas

Cuales son los principales interrogantes al planear las capacitaciones

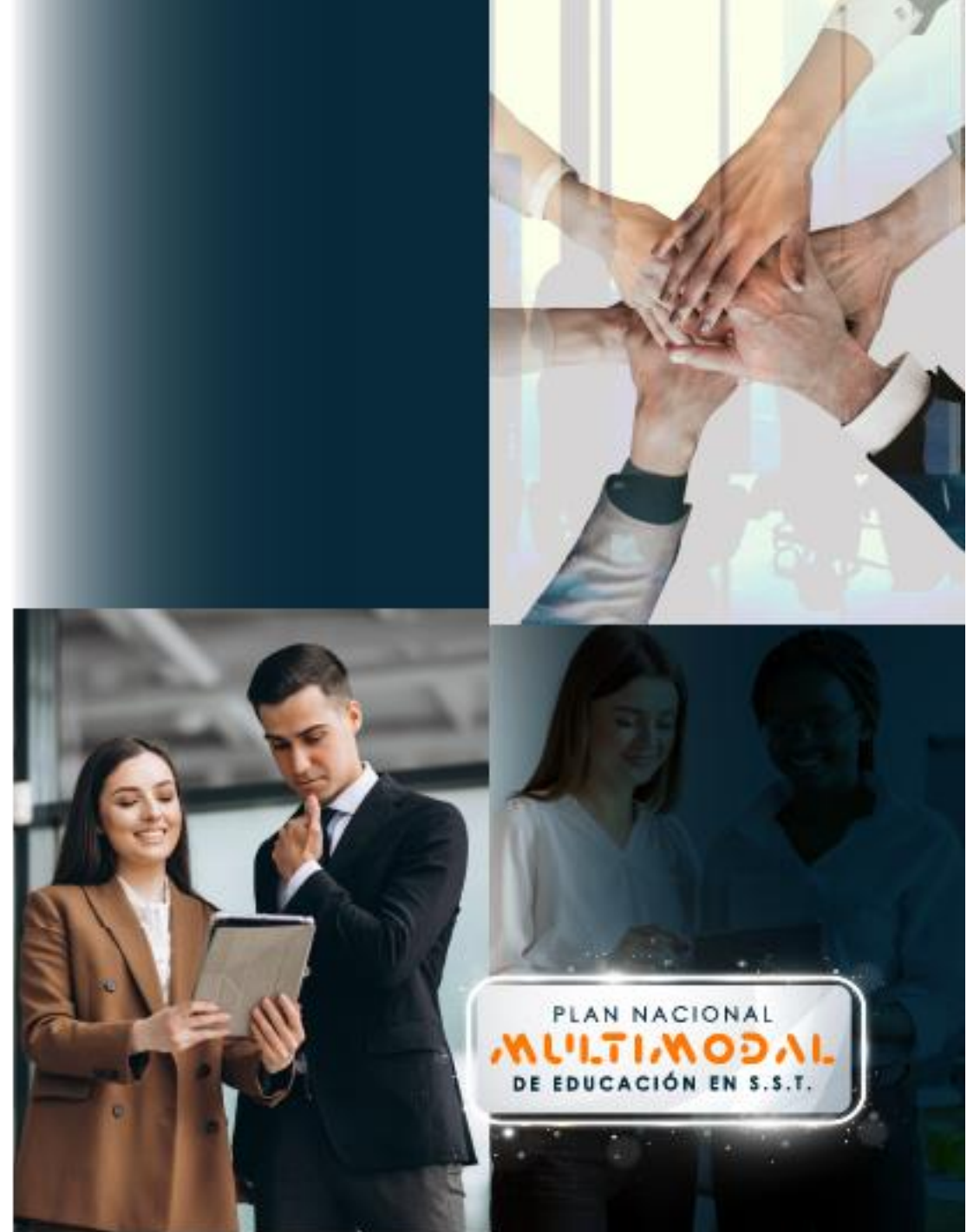
¿Educar al adulto?

Es posible

Quien es el adulto ¿es importante conocerlo para poder capacitarlo?

¿Es igual capacitar en cualquier época de la vida?

¿Cuáles con las estrategias para transmitir los conocimientos?

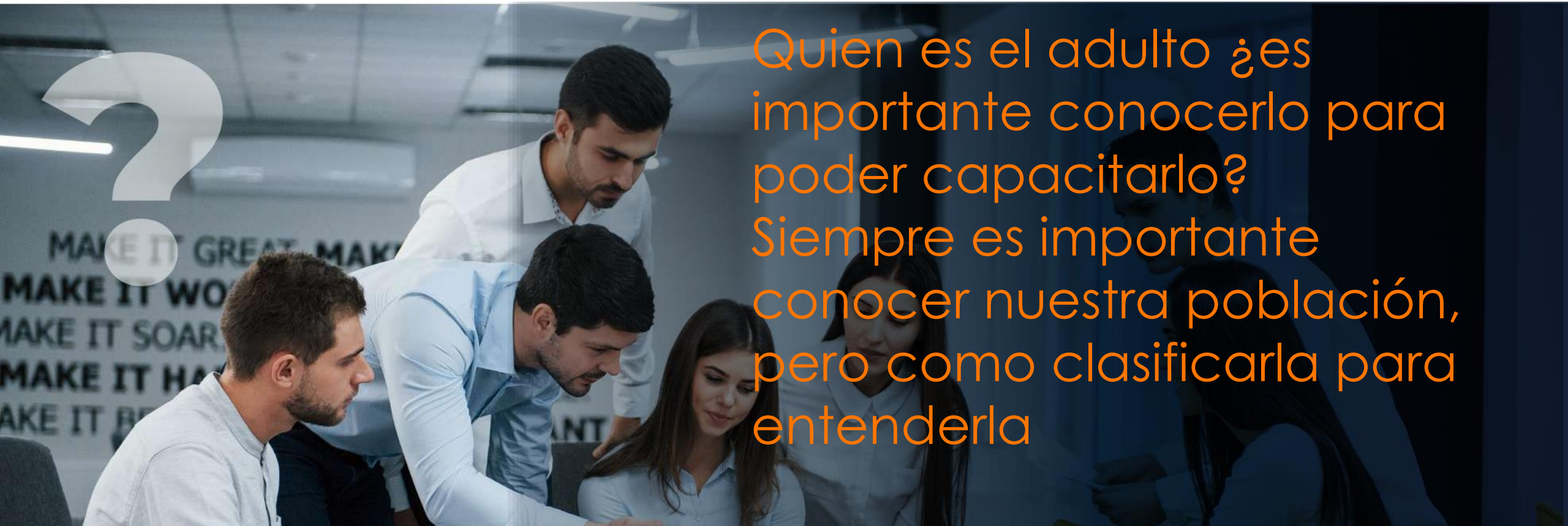


Nudo gordiano

Gordio era un labrador de Frigia (actual Anatolia, en Turquía) que tenía por toda riqueza su carreta y sus bueyes. Cuando los frigios decidieron que necesitaban un rey consultaron al oráculo y éste les respondió que se escogieran al primer hombre que vieran subido en un carro. Aquel hombre fue Gordio. Proclamado rey de Frigia, fundó la ciudad que lleva su nombre y, en señal de agradecimiento, **ofreció al templo de Zeus su carro y ató la lanza y el yugo con un nudo cuyos cabos se escondían en el interior**, tan complicado según cuenta la leyenda que nadie lo podía soltar. Cuando [Alejandro Magno](#) se apoderó de Frigia, supo que una antigua tradición prometía el imperio universal al que desatara aquel nudo. La leyenda popular cuenta que cortó el nudo con su espada.



Actualmente la expresión nudo gordiano se refiere a una **dificultad que no se puede resolver, a un obstáculo difícil de salvar o de difícil solución o desenlace**, en especial cuando esta situación solo admite soluciones creativas o propias del pensamiento lateral.



¿Quien es el adulto ¿es importante conocerlo para poder capacitarlo? Siempre es importante conocer nuestra población, pero como clasificarla para entenderla

Existen muchas formas de clasificación

- La mejor es la que me de mas datos antropológicos para entender:

Intereses, características,
particularidades

- Permitir facilitar el proceso de aprendizaje en P y P.

Análogos	Inmigrantes digitales	Nativos digitales	
			
Baby Boomers 1946-1964	Generación X 1965-1980	Generación Y Millennials 1981-2000	Generación Z 2001-2016
 Conservadores y ordenados	 Enfoque en preparación académica	 Emprendedores	 Multitareas
 Experiencia análoga	 Niñez análoga y adultez digital	 Alto uso de dispositivos móviles	 Acceso a internet
 Tecnología en el hogar	 Fácil adaptación a los cambios tecnológicos	 Alto manejo de las TIC	 Alto manejo de las TIC
 Grandes lectores	 Gusto por las manifestaciones culturales	 Rechazo a los medios tradicionales	 Redes sociales, principal medio de comunicación

¿Quiénes son
los Baby
Boomers?



1

Son los nacidos entre
1,946 y 1,964



2

Tienen gran capacidad
adquisitiva



3

Son saludables y educados



4

Ocupan posiciones
importantes en la sociedad



Sensorial

Generación Baby Boomers

GENERATION X

Gen X

1

Son los nacidos entre 1,965 y 1,980

2

Es una generación de transición y cambio

3

Aspiran tener una carrera profesional y trabajo estable

4

Vivieron el surgimiento del internet

La generación X

Generación X



Características positivas
de los

Millennials

Un estudio realizado por la consultora Deloitte
concluye que esta generación tiene una mayor
población en el mundo, sobre todo en la fuerza laboral



- 1** Poseen un pensamiento estratégico
- 2** Son fuente de inspiración
- 3** Tienen fuertes habilidades interpersonales
- 4** Poseen una visión más amplia del contexto mundial
- 5** Tienen una mayor toma de decisiones sin miedo a enfrentar cambios drásticos en sus vidas



- 

1 Uso intensivo de la tecnología
- 

2 Son autodidactas
- 

3 Son personas prácticas



Gen Z



**Rasgos característicos
de la generación Z**

Generación Z

ANATOMÍA DE UN CENTENNIAL

La próxima generación que se incorpora al trabajo



Nacieron en torno a 1997○
 Dado que las estadísticas de nacimientos en esos años fueron más reducidas, se trata de un grupo poco numeroso comparado con otras generaciones

Nativos digitales

Ellos sí han crecido en la era de la información y la conectividad. Son completamente nativos digitales. A partir de los 9 años, ya tenían un smartphone o tablet



Autocríticos

Comenzaron a manejar dispositivos móviles, probablemente, antes de hablar.○
 Ello no impide que sean autocríticos, ya que un 79% son conscientes de que pasan demasiado tiempo conectados



Cuidan más su reputación digital○
 Cambios de hábitos, nuevos intereses: están en Instagram y Snapchat, "en Facebook están los mayores". Un 82% piensa que hay que ser cuidadoso con lo que publican en sus redes sociales



Más cautos y menos idealistas○
 Son más cautos y menos idealistas que su generación predecesora, los Millennials o Generación Y



Menos egocéntricos y más maduros

Son conscientes de la limitación de oportunidades para alcanzar el éxito. Aprenden de los errores cometidos por los millennials

× × × × × ✓



○..... **Internet es un suministro más**
 Como el agua o la electricidad



○..... **Quieren cambiar el mundo**

Interesados en mucho más que la tecnología. Están más comprometidos con el medio ambiente, la ecología y la conservación del planeta. Les importan temas de índole social



Prefieren las tiendas físicas

Curiosamente, un 67% afirma que prefiere comprar en las tiendas físicas

○..... **El consumismo no va con ellos**

Comprar por comprar, ¿para qué si no hace falta? Antepone la calidad a la cantidad



○..... **Les preocupa el futuro**

El dinero es relativo: prefieren la garantía de que no serán pobres, a la promesa de que podrán ser millonarios



Impacientes y autodidactas:

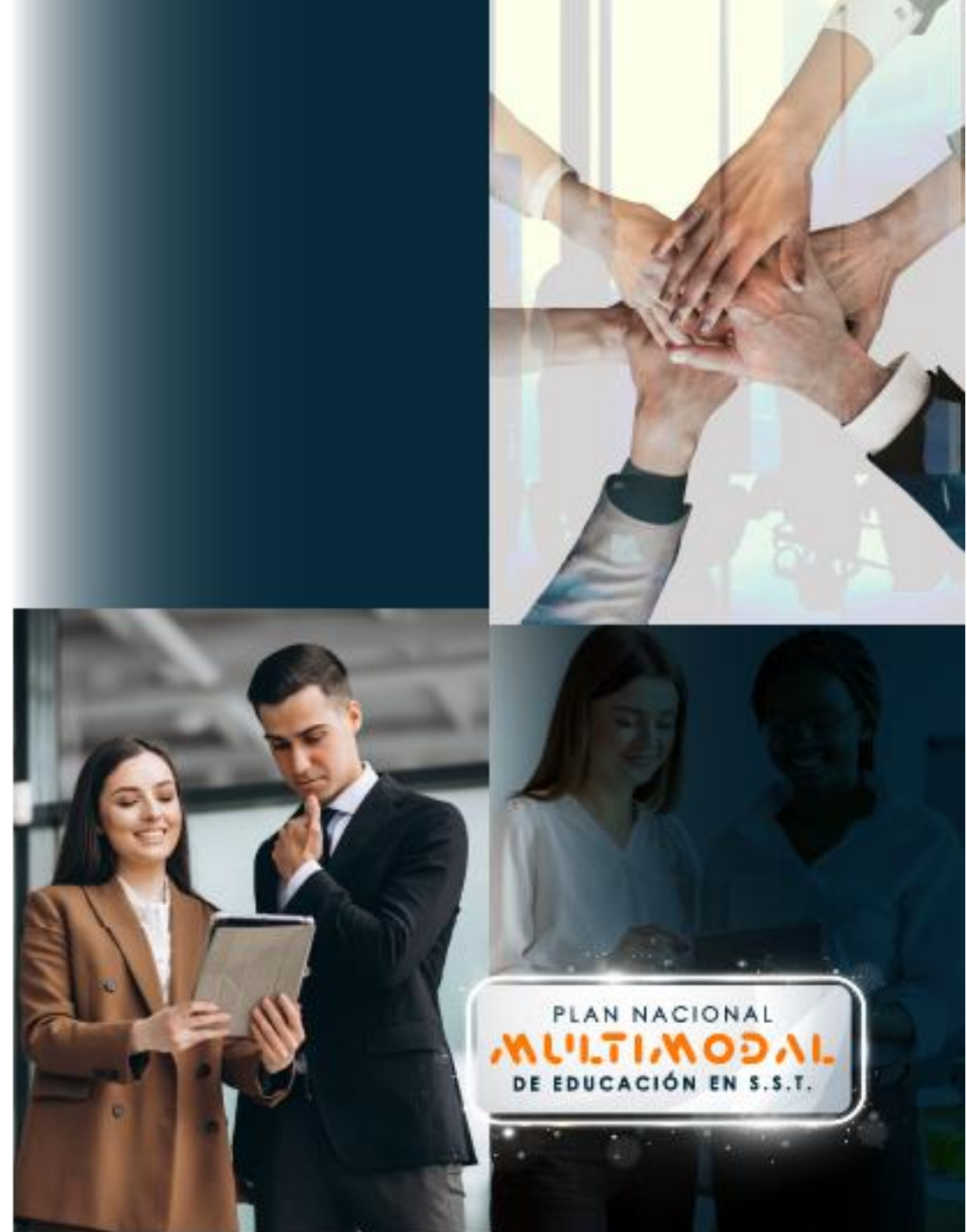
Aunque siguen viendo la televisión, consideran que Youtube es la fuente donde está todo, a sólo un par de clics. El 70% reconoce pasar más de 2 horas diarias viendo videos en esta plataforma



www.rhactitud.com

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
 DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

Debemos considerar la mezcla de las diferentes generaciones: Centenials, Milenials, Generación X, Baby-Boomers para lograr la conexión con cada uno de los actores del espacio de aprendizaje, así como entender sus estilos del aprendizaje.



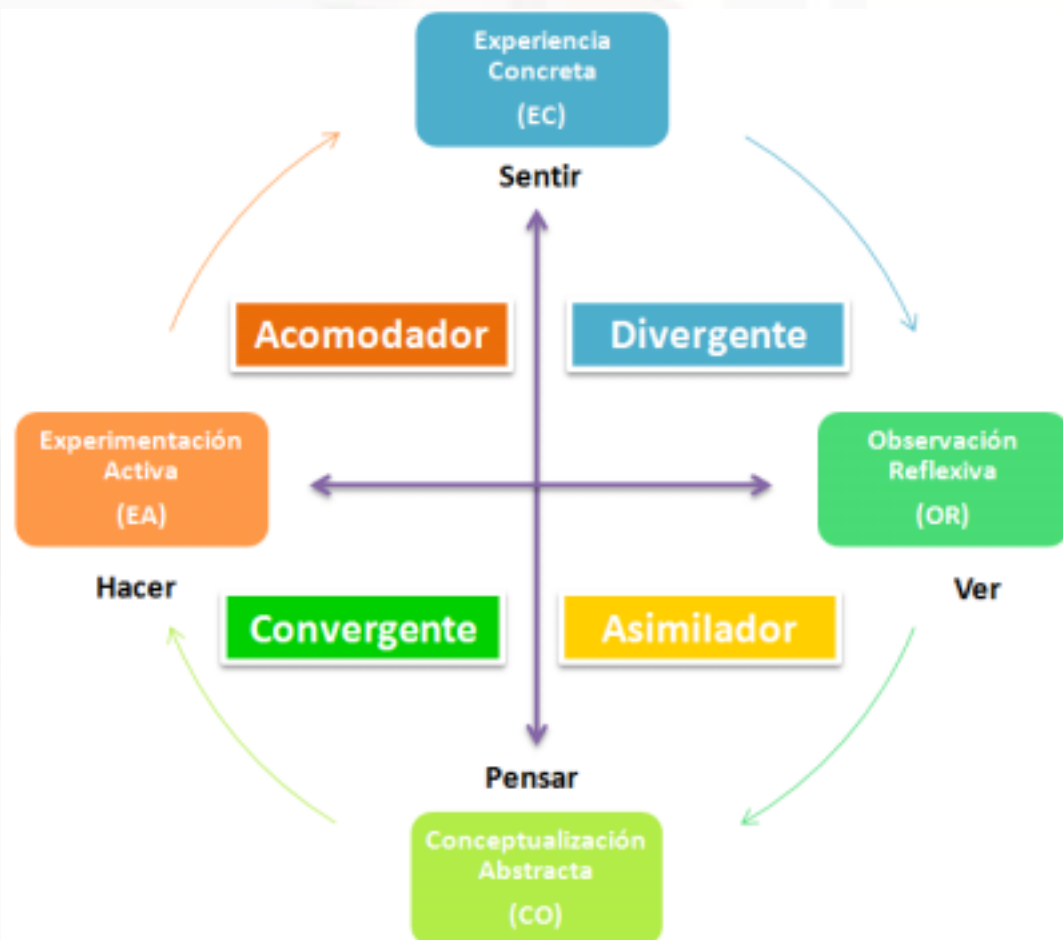


Tabla 1. Los estilos de aprender y sus características generales.

Estilo de aprender	Características
Divergente	Modalidades EC y OR. Agilidad imaginativa, visualiza situaciones concretas de diversas perspectivas, formula ideas, emotivo(a), y se interesa por las personas.
Asimilador	Modalidades CA (conceptualización activa) y OR (observación reflexiva). Habilidad para crear modelos teóricos, razonamiento inductivo; le interesan menos las personas y más los conceptos abstractos.
Convergente	Modalidades CA y EA. Aplicación práctica de las ideas, pruebas de inteligencia de una contestación; soluciona un problema o pregunta; razonamiento hipotético deductivo; poco emotivo(a); prefiere los objetos a las personas.
Acomodador	Modalidades EC (experiencia concreta) y EA (experiencia activa). Llevar a cabo planes; involucrarse en experiencias nuevas; arriesgado(a) e intuitivo(a); depende de otras personas; cómodo con la gente.

Fuente: Kolb, 1984a.

En esta etapa

Tenemos mezcla de generaciones

Tener en cuenta las características de todos ellos al planear una capacitación, actividad o proceso.

La preparación y el estudio nos permiten ser mejores al transmitir un conocimiento.

No olvide las competencias y las posibles debilidades.

Estas características son generales aplican en la teoría y de manera general, pero solo usted conoce su población.



Como realizar la enseñanza en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Las estrategias de enseñanza aprendizaje se enmarcan en las ciencias agógicas, que son las relacionadas con el proceso de enseñar; es la ciencia que se encarga de la educación.

- Lo más importante es que no se trata de un ladrillo, tomaremos de allí los elementos más importantes y sobre todo prácticos para nuestro programa de capacitación.



+

CONTROL DEL FACILITADOR & ESTRUCTURA DEL APRENDIZAJE

-

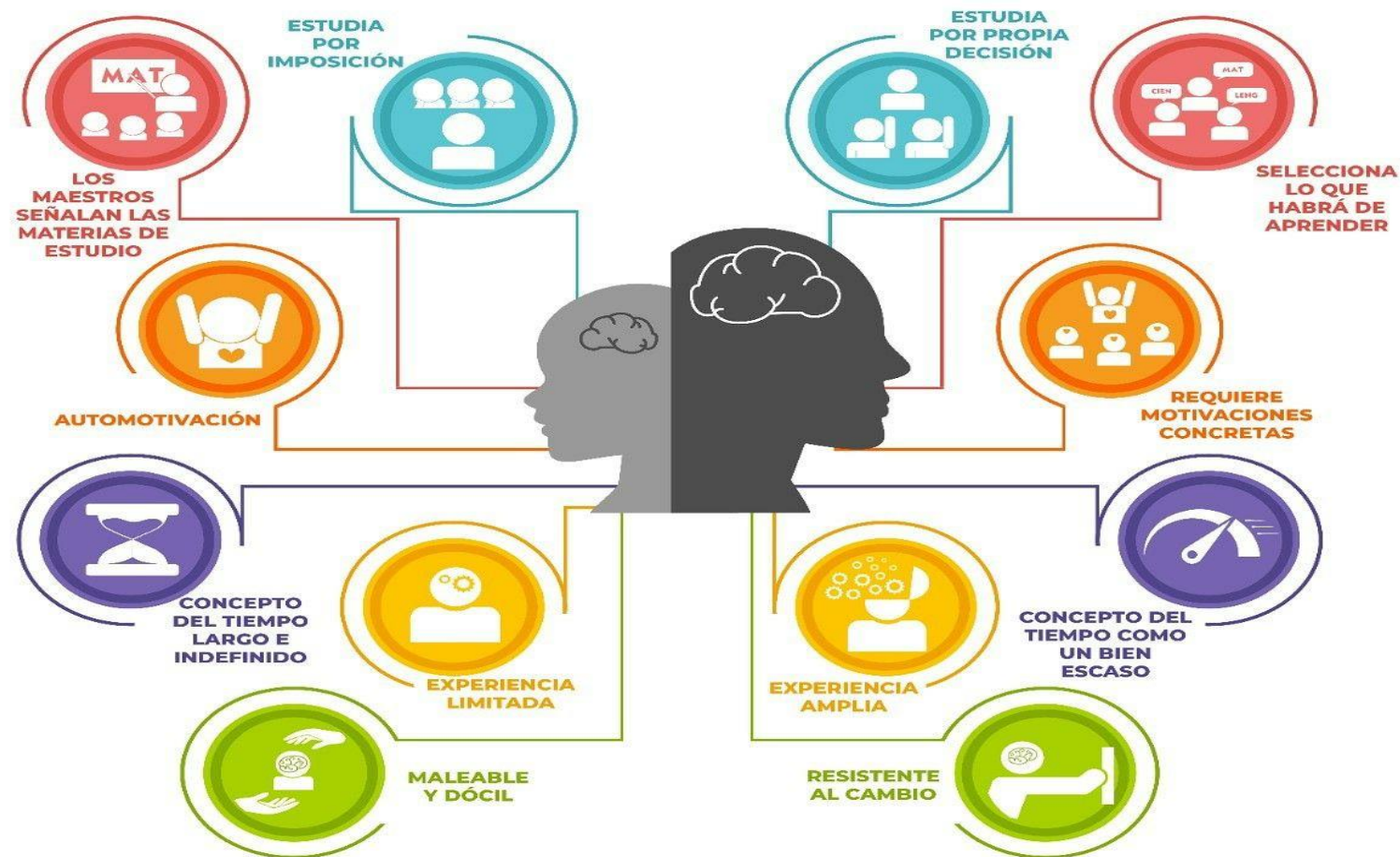


-

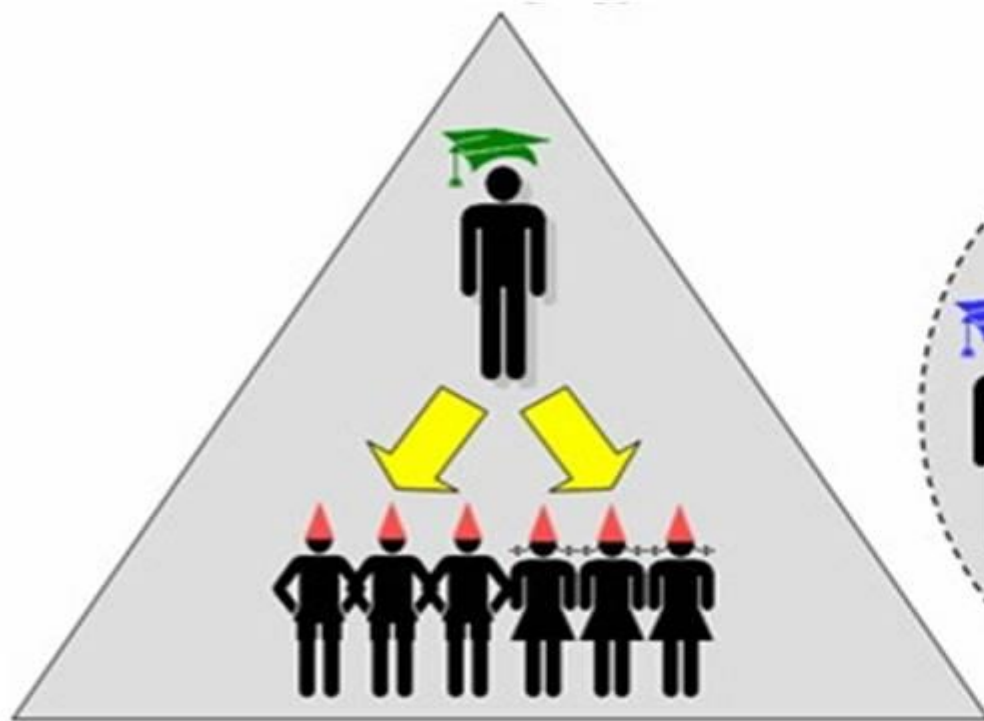
MADUREZ & AUTONOMÍA DEL APRENDIZ

+

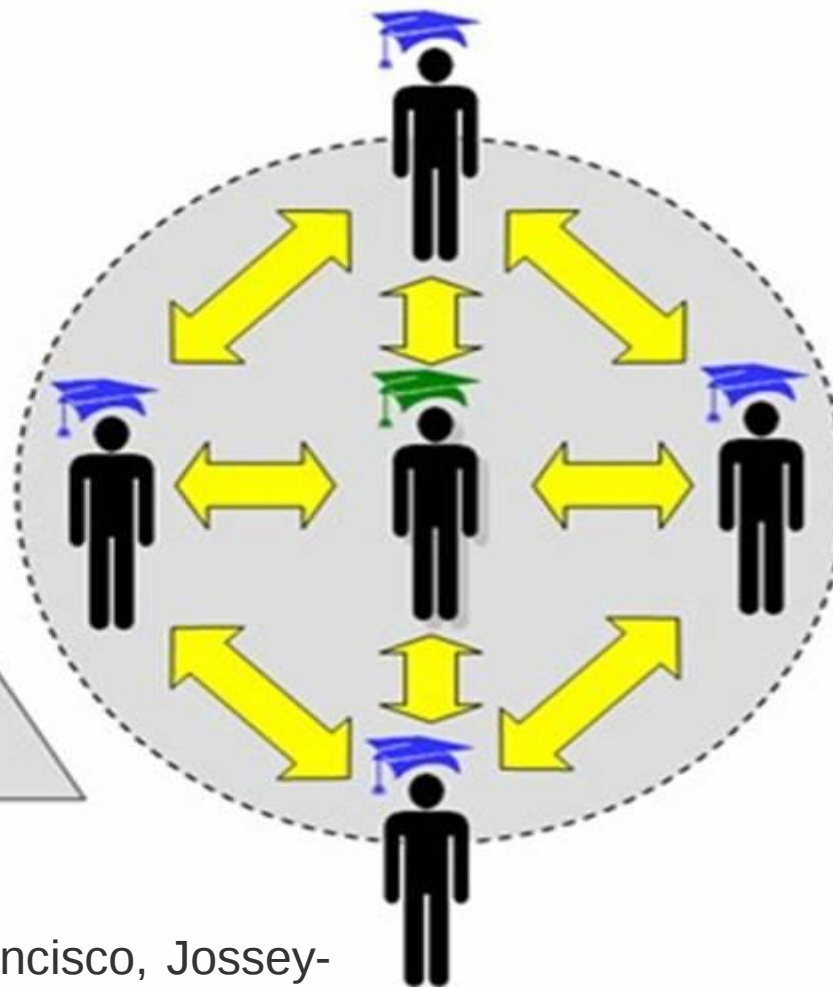
CÓMO APRENDEN LOS NIÑOS (PEDAGOGÍA) VERSUS LOS ADULTOS (ANDRAGOGÍA)



Pedagogia



Andragogia



Knowles M. Andragogy in action. San Francisco, Jossey-Bass, 1984.

"Andragogía es la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, 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 auto-realización"

- Como lo mencionamos, se considera a la Andragogía como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto (Ernesto Yturralde)



Rol de nuestros trabajadores que asisten a las capacitaciones del SGSST (participante)

ROL

- Se proyecta con un mayor alcance que el de ser un receptor pasivo,
- Tomador de apuntes, conformista,
- Resignado memorista o simple repetidor de las enseñanzas impartidas por un Instructor,

Docente o Facilitador.

- La Participación implica el análisis crítico de las situaciones planteadas, a través del aporte de soluciones efectivas.

La Andragogía como un proceso continuo de excelencia, conlleva la misión final, de proveer un mejor nivel de vida personal y laboral del discente como "Socio del Aprendizaje".

Edad adulta tiene sub-etapas, y estas son:

- Edad Adulta Temprana (entre los 20 y 40 años)
- Edad Adulta Intermedia (de los 40 a los 65 años) y
- Edad Adulta Tardía (después de los 65 años de edad)

Los aprendices adultos aprecian ser respetados

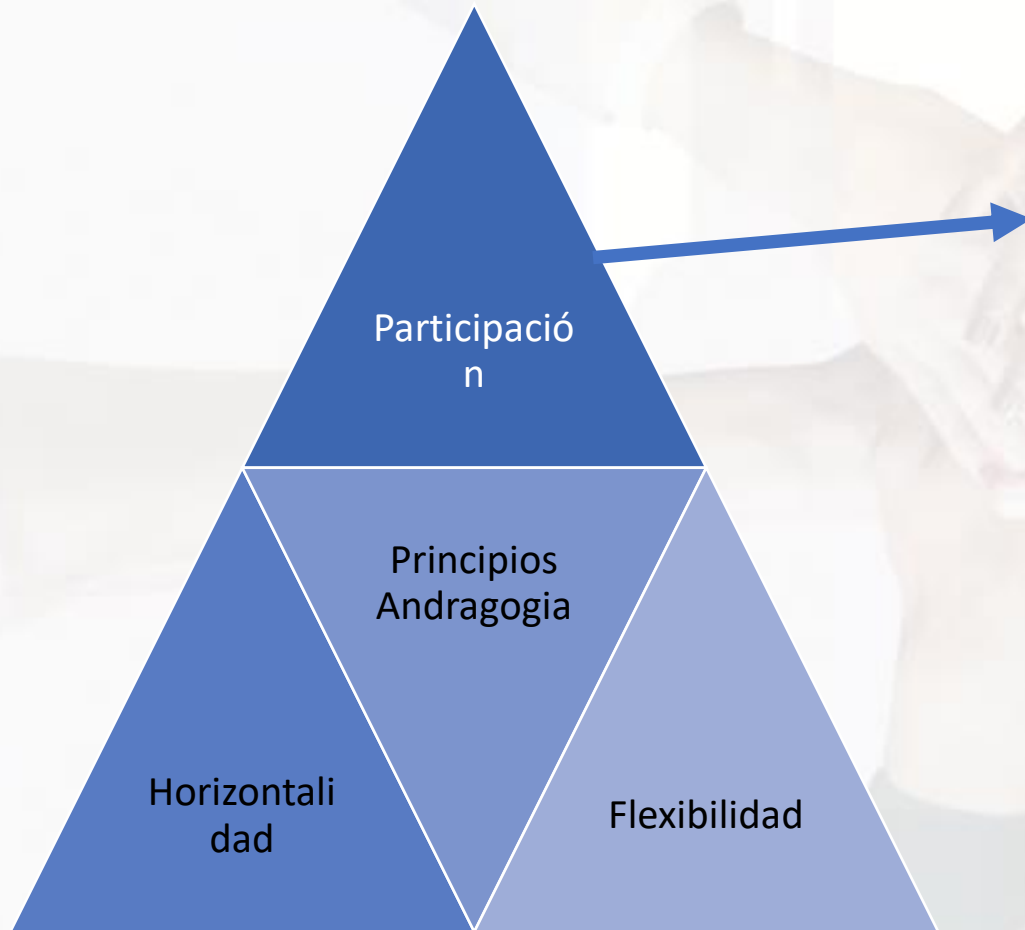
Ambientes donde las relaciones de colaboración con sus educadores se ven fortalecidas.

Son más productivos cuando sus facilitadores los consideran pares.

Cuando se reconocen sus contribuciones.

Fortaleciendo el acercamiento a cada aprendiz desde la demostración de interés por su aprendizaje,

Respeto a la integridad del aprendiz como ser humano estableciendo vínculos de confianza.

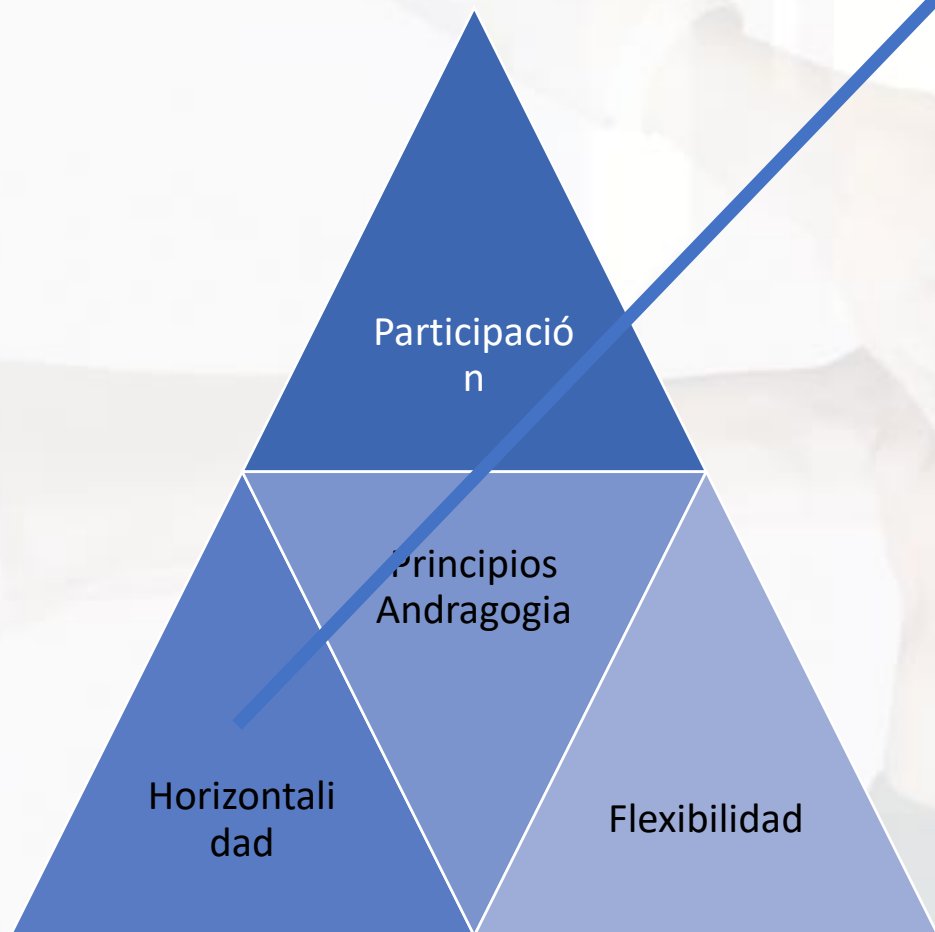


El adulto aprendiz no debe ser tan solo receptor del aprendizaje:

- Está en capacidad de compartir sus experiencias interactuando
- intercambiando puntos de vista y conocimientos previos que ayuden a la mejor asimilación del conocimiento
- Amplia visiones, tomando decisiones en conjunto en la ejecución de trabajos o tareas asignadas

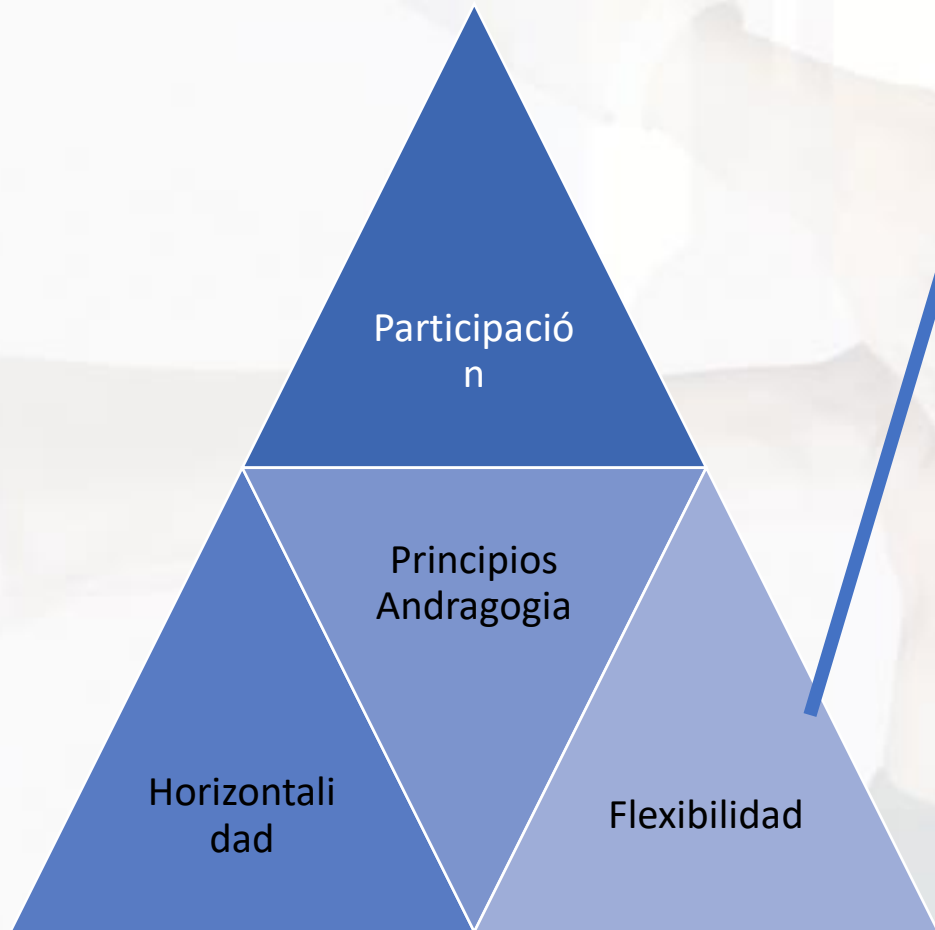
El Facilitador

- Estimula la participación para enriquecer los entornos de aprendizaje aprovechando la “Inteligencia Cristalizada”.
- “Inteligencia Cristalizada” es el conjunto de capacidades y conocimientos que constituyen el grado de desarrollo cognitivo logrado por cada individuo mediante su propia historia de aprendizaje a través de su vida. (*Raymond B. Cattell*)



El Principio de Horizontalidad se fundamenta en

- Principios de equidad desde una mirada basada en las características cualitativas similares en torno a su calidad de adulto y experiencia previa en la vida, en menor o mayor grado, sea desde sus conocimientos técnicos o experiencias de vida.
- Promueve el estímulo para compartir entre pares incluyendo al facilitador del proceso, rompiendo la tradicional “verticalidad” evidenciada en el rol del Instructor enseñando desde arriba hacia abajo a sus estudiantes.
- Promueve un entorno de participación, donde el Facilitador es parte de esta comunidad de aprendizaje,
- Sin que ello lleve a que el Facilitador “pierda su autoridad”.



El Principio de Flexibilidad se fundamenta en

- Entender que los adultos, dentro de la comunidad de aprendizaje que compartimos, poseen diferentes:
 - Bases de educación y formación, poseen experiencias previas personales, paradigmas diversos,
 - Responsabilidades laborales, familiares y situaciones económicas diferentes lo cual nos invita a la flexibilidad en los horarios por estas mismas responsabilidades como adultos.
 - Los adultos necesitamos tiempos diferentes para los procesos de “Asimilación” y “Acomodación” de sus aprendizajes relacionados con sus aptitudes, capacidades y destrezas.

Características del Adulto



Individuo maduro, manifiesta las siguientes características:

1. Tiene un Auto-concepto
2. Tiene Experiencia
3. Prisa en Aprender
4. Orientación para Aprendizaje
5. Motivación para Aprender



1

Necesidad psicológica profunda para ser auto-dirigidos. Nuestro auto-concepto nos lleva a guiarnos por nuestra propia voluntad.

Somos renuentes a un papel dependiente o en el estilo de enseñanza del docente, instructor o facilitador en el que puede llegar a guiar a sus estudiantes con amonestaciones inadecuadas, ridiculizándolos o con acicates

Individuo maduro, manifiesta las siguientes características:

1. Tiene un Auto-concepto
2. Tiene Experiencia
3. Prisa en Aprender
4. Orientación para Aprendizaje
5. Motivación para Aprender

hemos acumulado gran riqueza de experiencias que se convierten en importantes recursos de aprendizaje, y al mismo tiempo se convierten en plataforma para desarrollar nuevos aprendizajes para sí mismo y para la comunidad de aprendizaje.



Individuo maduro, manifiesta las siguientes características:

1. Tiene un Auto-concepto
2. Tiene Experiencia
3. Prisa en Aprender
4. Orientación para Aprendizaje
5. Motivación para Aprender



Estamos dispuestos a aprender cosas que necesitamos saber o saber hacer, para así cumplir con nuestros papeles en la sociedad: laboralmente, como profesionales, como líderes, trabajadores...

Nuestra rapidez en aprender se orienta a las tareas en el desarrollo de nuestros papeles y responsabilidades.

Es frecuente la reticencia en procesos de aprendizaje de manera manifiesta u oculta, al sentirse presionados si su participación, no es 100% voluntaria.

Individuo maduro, manifiesta las siguientes características:

1. Tiene un Auto-concepto
2. Tiene Experiencia
3. Prisa en Aprender
4. Orientación para Aprendizaje
5. Motivación para Aprender



4

los adultos tenemos una tendencia a mantener una orientación centrada en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes.

Buscamos los conocimientos para desarrollar las habilidades que necesitamos aplicar a situaciones o problemas a los que nos confrontamos en la vida real en nuestras actividades y labores cotidianas.

Buscamos conocimientos para una aplicación de manera inmediata, que vaya de la mano con los objetivos de nuestras actividades o para las empresas para las cuales trabajamos, en aras de mejorar nuestras competencias.

Individuo maduro, manifiesta las siguientes características:

1. Tiene un Auto-concepto
2. Tiene Experiencia
3. Prisa en Aprender
4. Orientación para Aprendizaje
5. Motivación para Aprender



5

La motivación para aprender es por los factores internos:

- Desarrollo de nuestra auto-estima,
- Recompensas (aumentos de sueldo, ascensos, necesidades evolucionadas (Abraham H. Maslow "Jerarquía de Necesidades").

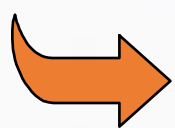
Motivaciones para no participar:

- Temor a hablar en público,
- Desconocimiento,
- Vergüenza,
- Falta de seguridad,

En la virtualidad no abren sus cámaras para protegerse y proteger su intimidad...

El ser humano suele hacer más por evitar sus mayores miedos, que lo que hace por alcanzar sus anhelos, pero es parte de una realidad.

información



educación



conocimiento

*distingue entre
varias opciones*

Generación de una **CONDUCTA**



actitud

*muestra preferencia
por una opción*

ambiente
favorable



práctica

*actúa en acuerdo
con la opción elegida*

SABER

información

conocimiento



COMUNICACION

distingue lo saludable

QUERER

actitud

MOTIVACIÓN



EDUCACION



Prefiere lo saludable

PODER

Práctica

Facilidades

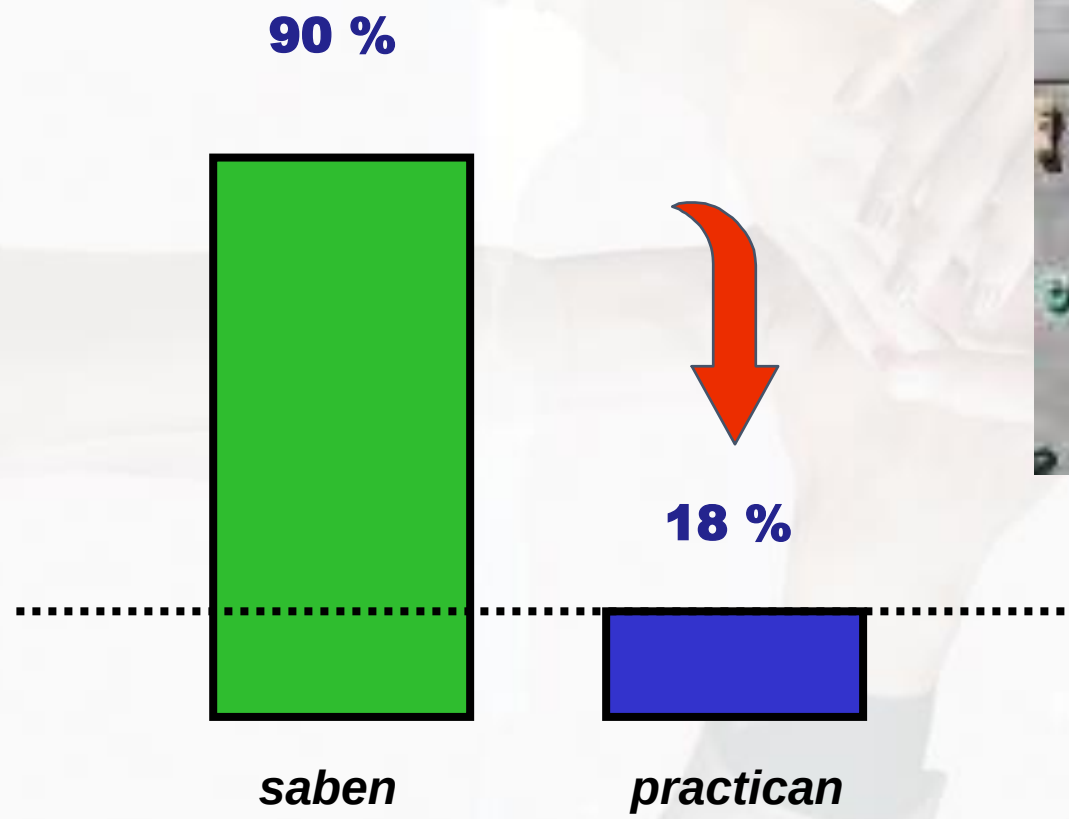


**AMBIENTE
SALUDABLE**



*actúa en forma
saludable*

***No basta
con
saber !***



Nuevos retos

La virtualidad nos presenta nuevas oportunidades para lograr un mayor alcance en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

- La tendencia será hacia la generación de espacios *b-learning* combinando la virtualidad con la presencialidad.

El proceso sigue siendo el mismo, pues somos los mismos seres humanos involucrados en los procesos, lo que cambian son los entornos.

- Exigen al andragogo, al facilitador, nuevas competencias digitales y nos brindan la oportunidad de consolidar las nuevas herramientas digitales para ayudar a utilizarlas con nuestros "Socios del Aprendizaje".

Nuevas detrezas para lograr la conexión, para ser más creativos, disruptivos, histriónicos, más recursivos.

- Debemos considerar la mezcla de las diferentes generaciones: Centenials, Milenials, Generación X, Baby-Boomers para lograr la conexión con cada uno de los actores del espacio de aprendizaje, así como entender sus estilos del aprendizaje.

Compromiso del facilitador que ha determinado que este rol obedece a su propósito de vida, formar para transformar.



1 Proporcione una experiencia de aprendizaje flexible (tenga en cuenta las diferentes etapas de la vida, ofrecer ritmos, métodos , tipos de grupos y materiales didácticos diferentes)



2. Solicite comentarios (contribuir con su experiencia)



3. Cree un entorno seguro y acogedor (que se sientan cómodos para compartir y responder preguntas, igual acceso a todos, no importa si se equivocan)



4. Mantenga el aprendizaje práctico un entorno seguro y acogedor (ejemplos concretos y prácticas situacionales).



5. Hazlo divertido (entornos de aprendizaje divertidos, contenido de su curso fresco e interesante, pero también incorpore algo de misterio)

BIBLIOGRAFIA

- 1 <https://abclifeliteracy.ca/blog-posts/5-great-teaching-strategies-for-adults/>
- 2 <https://www.redalyc.org/pdf/688/68820841007.pdf> (Estilos de aprendizaje basados en el modelo Kolb en la educación virtual **Apertura ISSN Impreso: 1665-6180 Número 1, Volumen 2, abril 2010 Universidad de Guadalajara, México**)

3

4

PREGUNTAS



1 Pregunta 1

2 Pregunta 2

3 Pregunta 3

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co