

# EDUCACION Y FORMACION DE TRABAJADORES PARA LA PREVENCION

Jaime Llacuna Morera  
CNCT de Barcelona INSHT

*Cuando hablamos de la formación de trabajadores debemos primeramente establecer ciertos parámetros que definan el concepto de «FORMACION» y el de «TRABAJADOR».*

*Inicialmente hay que decir que «fomar en materia de Condiciones de Trabajo» (de Seguridad e Higiene, en una concepción restringida del tema), es básicamente, despertar inquietudes y hacer evidentes las necesidades. Desgraciadamente, un porcentaje muy elevado de trabajadores desconocen la realidad en que se encuentran inmersos, aunque pueda parecer curioso, o lo que es peor, acepten una penosa situación por la única razón de considerarla propia, inseparable del trabajo. Es necesario recordar que los datos derivados de «La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo» —1987, en España un 73% de la población trabajadora dijo no tener problema alguno en su lugar de trabajo. Sin duda alguna este porcentaje puede dividirse en dos grandes grupos: uno formado por trabajadores de más edad, con una mayor estabilidad y profesionalidad y el otro, formado por jóvenes que cuentan solamente con sus primeras experiencias de trabajo.*

*Sin embargo, es curioso que estos dos tipos tan diferentes de población estén de acuerdo precisamente sobre el hecho de no tener problemas en sus lugares de trabajo. Naturalmente nos referimos a un 50% de trabajadores españoles (primer grupo) que de una manera u otra y por una situación de trabajo estabilizado, deforma toda clase de problemas derivados del análisis de sus trabajos y de las condiciones que se dan; hay un factor de conformidad muy próximo a la resignación o la aceptación tácita de problemas. Hablamos también de un 23% (segundo grupo) de trabajadores que siendo su objetivo básicamente trabajar lo hacen independientemente de las condiciones presentes. En este grupo, existe una necesidad inmediata que le niega toda posibilidad de mejorar sus Condiciones de Trabajo.*

*Cuando hablamos de formar a los trabajadores debemos comprender, en primer lugar, que ello quiere decir «crear» posibilidades, inquietudes, en sus colectivos para que sean capaces de evidenciar su realidad en todos los aspectos y tratar de modificarla participando activamente en el logro de soluciones.*

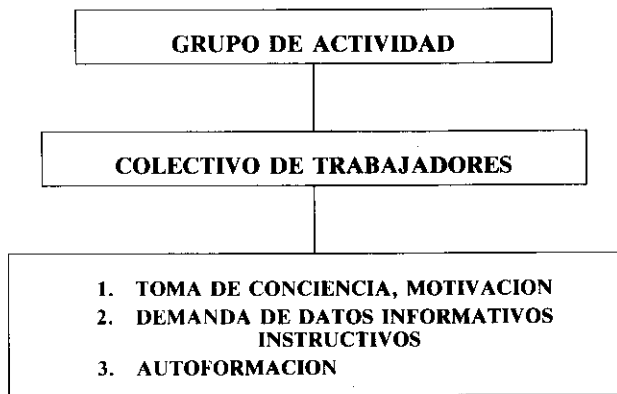
*El texto que sigue fue presentado como introducción al tema «la enseñanza de los trabajadores» en el coloquio internacional que tuvo lugar en París, del 31 de mayo al 2 de junio de 1989, sobre la educación y formación para la prevención.*

No se puede «enseñar» a un adulto si él no siente la necesidad de «ser enseñado».

De una forma u otra «esta necesidad de ser enseñado» (o de «autoformación») no es diferente de la «motivación» clásica o de la más moderna «toma de conciencia» (expresión muy utilizada y a menudo incorrectamente).

Desde mi punto de vista, es éste el primer factor a considerar: la definición del concepto «enseñanza» del trabajador según el deseo consciente de éste de modificar su medio y de adaptarlo a una situación en donde pueda realizarse. La mayor parte de la formación de adultos debe girar alrededor de este concepto, aparentemente muy elemental, pero en mi opinión, fundamental.



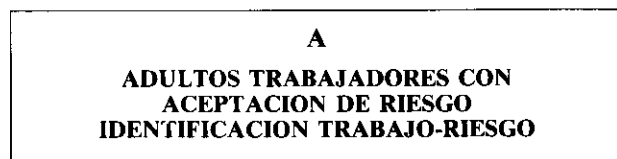


Pero, como es sabido, el adulto niega, oculta o hace difícil esta toma de conciencia frecuentemente por circunstancias más o menos claras. Mi experiencia en este terreno en España, podría tratar de clarificar estos rechazos de varias maneras.

Eso facilitaría la búsqueda de metodologías para los diversos grupos con una cierta garantía, de éxito.

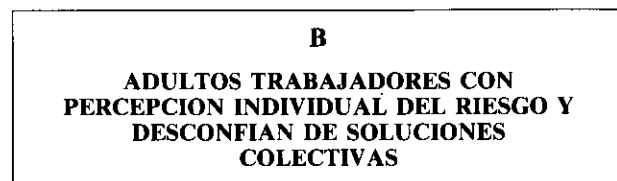
(Cuando tratamos de agrupar el colectivo de trabajadores en sectores diferenciados, reproducimos, parcialmente la encuesta citada, lógicamente).

En primer lugar, podríamos hablar de un sector de trabajadores identificados con el riesgo y con una manera «habitual de percibir el peligro».



SUPONE GRAN DIFICULTAD DE MOTIVACION

En segundo lugar, existe un sector de trabajadores cuya percepción del riesgo se da individualmente y, a su vez, desconfían profundamente de no importa que posibilidad de solución colectiva; especialmente desconfían de Organismos, Instituciones, o de su propia empresa.

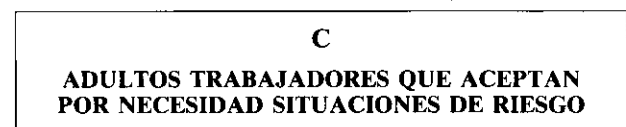


SUPONE UNA GRAN DIFICULTAD DE MOTIVACION EN GRUPO. PERO CREA «SOLUCIONES» PARTICULARES. ES POSIBLE ENFOCARLOS POR LA AUTOFORMACION. ENGENDRAN UNA PREVENCION «AUTODIDACTA»

Estos dos grupos (A y B) están formados por trabajadores mayores, con una notable experiencia adquirida en sus lugares de trabajo, conocen bien las situaciones habituales de peligro, estabilizados profesionalmente y económicamente en su trabajo y que aceptan el riesgo, ellos creen tener el riesgo «controlado» e incluso aceptan accidentes como propios de la situación de trabajo; (cuando se habla de accidentes se habla también de monotonía, desmotivación que son igualmente aceptados como una parte del trabajo).

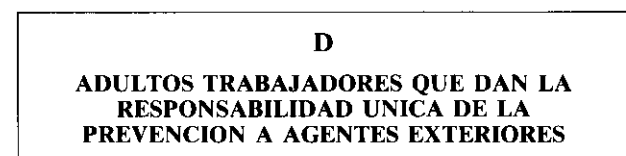
Estos adultos, grupo B, pueden, según los casos, crear sistemas de «defensa» individuales, tanto para combatir el riesgo físico como situaciones monótonas o receptoras. Ellos crean situaciones muy particulares de prevención que van desde adaptaciones técnicas a partir de su experiencia, hasta métodos de trabajo adaptados en todo lo posible a sus necesidades, e incluso mecanismos de indiferencia física del trabajo, que automatizan ellos mismos durante la jornada laboral.

La prueba de clasificación nos revela un tercer grupo de trabajadores que sienten la necesidad de un trabajo aceptando situaciones de riesgo sin considerarse capaces de denunciarlos y faltos de experiencia para establecer soluciones individuales.



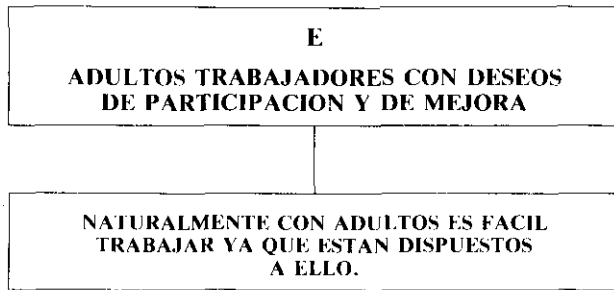
SON MUY DIFICILES DE MOTIVAR DADO QUE SU PROBLEMA NO ES EL DESCONOCIMIENTO O LA ACEPTACION TACITA SINO EL «MIEDO» A SUFRIR REPRESALIAS CUANDO MUESTREN ALGUNA DEFICIENCIA

Un nuevo grupo podría ser determinado por los trabajadores que voluntariamente quedan fuera del proceso generador de soluciones, tanto individualmente como colectivamente y dejan el «rol» de la prevención a Organismos, Instituciones y a su empresa.



ESTOS SON ADULTOS EN SITUACION DE PROTECCIONISMO. SON MUY DIFICILES DE MOTIVAR PORQUE NO QUIEREN PARTICIPAR

En último lugar hablaremos de un grupo de adultos que tienen una profunda toma de conciencia, y desean autoformarse buscando la información y tratan también de que su grupo actúe.



Volviendo a las estadísticas de las que ya hemos hablado, éste último grupo sería la cuarta parte de la población laboral que tiene problemas en su lugar de trabajo y que desea intervenir en la solución de estos problemas.

Enfocado el problema de esta forma, la formación de adultos debería subdividirse en dos estrategias:

1. Estrategia de formación de adultos «motivados».
2. Estrategia de motivación del resto del grupo.

Evidentemente, este punto no representaría problema alguno excepto de diseño real y eficaz de una acción informativa-instructiva, es decir, tendríamos que basar los métodos oportunos para establecer las vías necesarias para la aportación de datos.

El verdadero problema es encontrar los mecanismos de motivación del resto del colectivo capaz de desbloquear las «defensas» (a veces razonables y producto de la experiencia) que les impiden efectuar un análisis de la realidad y favorecer el desecho de la participación.

Citando una expresión de HANS-ULRICH AMBERG, experto en la materia y una de las figuras importantes en este contexto, se diría:

«Si los adultos no aprenden a reflexionar más, a cultivar mejor el pensamiento y a actuar de manera más responsable que antes, es difícil de imaginar pero es un hecho cierto, como los problemas actuales podrían ser resueltos desde una base humana; es aquí donde reside una misión de la educación de adultos «Hans Ulrich Amberg Editorial de Educación Permanente 88/3 Suiza».

Particularmente estoy en completo acuerdo sobre el hecho de que una de las misiones fundamentales de la formación de adultos es favorecer el proceso de reflexión sobre ellos mismos. Hay que decir que en el mundo laboral este objetivo comprendería totalmente los campos A, B y C de la división de que hablamos anteriormente. Ciertamente, si un trabajador reflexiona profundamente sobre él y su medio (mundo laboral) generará una demanda de información, de instrucciones precisas y también de algunas demandas de tipo social producto de definiciones de la realidad conocida. Esta inquietud del trabajador se traduciría en exigencias que cubrirían los vacíos de todo tipo de su realidad laboral.

Sin embargo, la práctica me obliga a ser a veces un poco pesimista. No podemos olvidar lo que, desde mi punto de vista, es el problema fundamental: la enseñanza está inmersa en un sistema de elementos sociales, los cuales se relacionan y se influncian.

No podemos «aislar» el proceso de enseñanza de otros factores. El problema está: cuando partiendo de un colectivo

social que olvida o niega frecuentemente en su práctica diaria aspectos que desearíamos encontrar después en la enseñanza caemos en una contradicción, hacemos por tanto un análisis utópico e irreal.

Para decirlo en otras palabras: tomamos el colectivo denominado B, de adultos que desconfían de soluciones colectivas.

¿Cómo podemos motivar para que se produzca una enseñanza real de un trabajador, el cual ha dicho ya varias veces lo que haría sin ofrecerle al mismo tiempo los medios para realizarlo? ¿Cómo hacerle comprender que él es, como persona y por el hecho de serlo, lo más importante del trabajo, cuando el grupo social valora mucho más una productividad deshumanizada o el deterioro de una máquina más que su propia realización como trabajador?

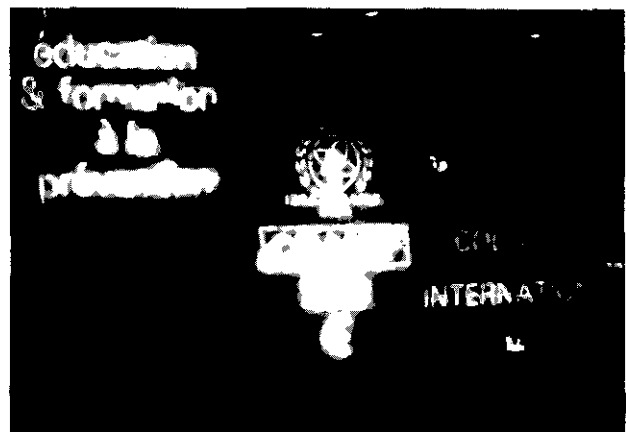
Estamos a punto de caer en terribles errores de interpretación. Caemos en las contradicciones del sistema, que puedan llevarnos a despertar una «reflexión» profunda del adulto para obligarle a olvidar o negar lo que él ha pensado en beneficio de cierta producción necesaria para los objetivos que le son ajenos ¿Cómo incitar a la reflexión sobre su propia situación de trabajador y los riesgos que puede encontrar si, por otra parte, vamos a negarle sistemáticamente la participación a otros niveles del mismo trabajo?

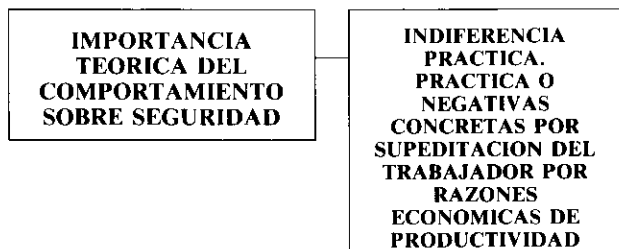
El problema fundamental de la creación de motivaciones no es el puramente técnico-pedagógico. La realidad es que estamos ante un problema de aprendizaje de actitudes y, como sabemos todos, las actitudes son predisposiciones creadas por la experiencia y, lógicamente, si esta misma experiencia niega sistemáticamente nuestro trabajo de cambio de actitudes, no responde, por decirlo así, a la expectativa creada, el resultado es nulo; y no solamente nulo en esta situación particular, sino que el adulto aprende el hábito de negar (porque su experiencia personal, le aconseja) cualquier prueba de cambio que se le ofrece.

Por todo ello nos es difícil proceder a modificar actitudes fuera del esquema de sistema cerrado que ofrece el grupo social.

Una enseñanza impartida como «una isla» en un sistema social que trata de negar o de olvidar lo que se ha aprendido, tiene pocas posibilidades de triunfar.

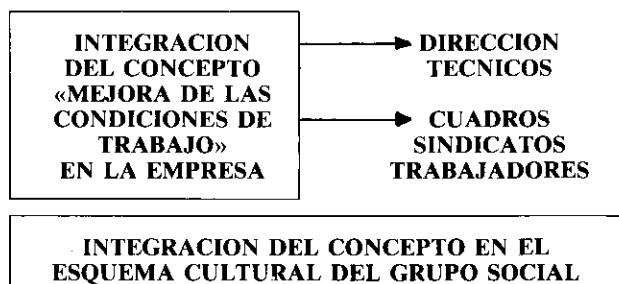
En nuestra sociedad y sobre el tema que nos interesa es frecuente el mecanismo de negar:





«VERSUS»

Para insistir sobre el tema: la mejora de condiciones de trabajo en el sistema laboral «empresa» puede solamente darse cuando hay una integración del concepto y una valoración incluso de la totalidad de los componentes que forman el sistema. De esta manera puede producirse un verdadero proceso de toma de conciencia que origina una demanda de conocimientos y estos se convierten en una mejora de condiciones de trabajo ya estudiadas.



En una situación como la precedente, la integración total, es posible proceder de un esquema motivador-informador-instructor que reúna todas las partes del sistema y que sea eficaz.

Esta integración del concepto «condiciones de trabajo» en el sistema laboral hará posible, como decíamos, una verdadera «toma de conciencia» a todos los niveles y hará avanzar los procesos de la enseñanza. Es en cierto modo, una especie de «revolución» en el mundo laboral, sin la cual consideramos que las informaciones y las instrucciones dadas pueden ser eficaces.

Desearía citar un párrafo de Jacques Delors, sacado de la introducción que escribió para el libro «La formation, quelle utopie» de Gustave Nicolas Fischer 1973.

Jacques Delors dice:

*«En segundo lugar, la educación permanente debe ser el instrumento al que se acojan los trabajadores para asegurar, a través de su propia cultura, una mejor percepción de sus problemas, un dominio acrecentado de su existencia, un acceso a la democracia económica del taller a nivel nacional, pasando por la pequeña y la gran empresa.*

*Naturalmente, esta democracia económica no será posible más que por medio de un cambio político profundo. Pero éste dará sus frutos y cumplirá las esperanzas depositadas en él si cada trabajador accede, desde hoy, a la toma de conciencia de sus «alienaciones» y de sus posibilidades.*

*Solamente en estas condiciones, se realizará la utopía de gestión, porque desde hoy, los trabajadores, en sus luchas y en sus experiencias de formación, habrán puesto las bases sólidas de una revolución silenciosa».*

