

Formación de adultos en Prevención de Riesgos Laborales





La formación de adultos en Prevención de Riesgos Laborales entraña diversas problemáticas tal y como han podido comprobar los profesionales que se dedican a ello; sobre todo cuando esta se imparte a los niveles más básicos de trabajadores.

Con este artículo se pretende un primer contacto con las dificultades con las que nos solemos tropezar los técnicos de prevención en nuestro trabajo, para identificarlas y tomar medidas preventivas al respecto. Detallaremos, pues, los problemas a los que nos enfrentamos y los posibles mecanismos que nos ayuden a reconducir esta formación.

Empezamos por los problemas que, entre otros, pueden ser los siguientes:

- ✓ Alumnos que en la mayoría de los casos van a esa formación obligados. No han pedido ser formados, es decir, tienen poca o ninguna inquietud por el tema.
- ✓ La información que se les traslada es en muchos casos excesiva. Los temarios son muy largos, con muchos datos, normativa, etc. y puede dar la impresión de que, a toda costa, hay que impartirlo por completo para que el profesor “se quede tranquilo” de que se ha dado “todo”.
- ✓ Se suele dar un temario general. Si el profesor no puede o no sabe informarse adecuadamente del puesto de trabajo de los asistentes y de sus problemas desde el punto de vista de prevención, no podrá particularizar la formación; por lo que los trabajadores no sentirán que esta se adapta a su problemática.
- ✓ En muchas ocasiones nos encontramos con trabajadores que no están habituados a estar sentados las cuatro o cinco horas que pueda durar una jornada, a esto le sumamos que se suelen realizar tan sólo uno o dos descansos durante la misma.

Soy consciente de que me dejo en el tintero otras dificultades, pero no pretendo hacer un análisis exhaustivo.

Pasemos a abordar cada uno de los problemas mostrados:

En primer lugar hay que preparar la sala, organizarla de forma que puedas acceder como profesor a toda ella, que los alumnos estén lo más cerca posible de la pantalla y de ti, (todos hemos sido alumnos y sabemos que no se atiende igual en los primeros bancos de la clase que en los últimos). Si están incómodos, si tienen frío o calor, si hay mucha o poca luz, si están muy lejos,... son factores que desviarán la atención y, por ende, la comunicación.

Pon música suave para conducir la atención cuando entren en el aula, haz descansos cortos (al menos 5 minutos cada hora), conoce cómo es la estructura temporal en un acto de formación (Figura 1).

Si cuando estudiábamos en el instituto o en la universidad (auténticos profesionales de estar sentados) estábamos deseando que hubiera un cambio de clase cada hora, ¿cómo podemos pretender que personas no acostumbradas a esto permanezcan sentadas dos horas o más?

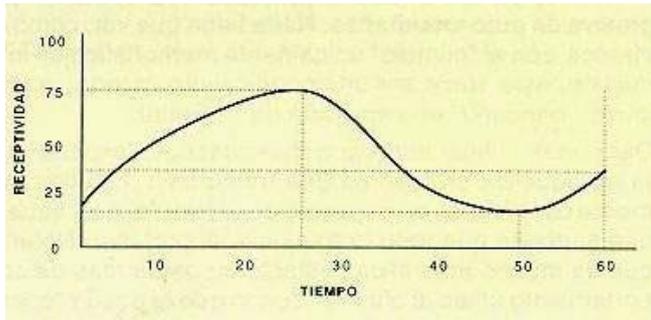


Figura 1

Normalmente y dada una unidad de tiempo no superior a los 60 min., la receptividad del alumno frente a una situación nueva de enseñanza tiene la estructura que se observa en la Figura 1. (Fuente INSHT).

Metámonos en faena.

El hecho de ir obligados a la formación es uno de los puntos más difíciles de abordar, pues se suman quejas del tipo: “hay que recuperar las horas de formación”, “este curso lo hemos dado ya tres veces”, “acabo de salir de ocho horas seguidas de trabajo”, etc.

En primer lugar tenemos que ser conscientes de a qué nos estamos enfrentando, de cuál es la problemática de estos trabajadores. Como diría el premio Príncipe de Asturias de la Ciencias Sociales en 2011, Howard Gardner, “pon en marcha tu inteligencia interpersonal intenta leer el estado de ánimo, motivaciones... de tus alumnos”.

Preséntate diciendo tu nombre, cuál es tu empresa, cuál es tu formación (si te valoran aunque sea por tu formación y experiencia, podrás liderarlos). Haz que se vayan presentando, que te digan su empresa (si hay varias) y su oficio, escúchalos y míralos a los ojos mientras hablan contigo (sí, lo recuerdo porque muchas veces no miramos con atención a quien nos habla). Puedes pedir, si tienen mesas, que hagan un pequeño cartel con su nombre, etc. (te ayudará a mejorar la participación). Hazles ver que este es un día distinto a los demás; es un día que los saca posiblemente de su rutina, de estar pasando frío o calor, de estar con los problemas del día a día, al menos durante esas cuatro o cinco horas va a ser así... es un día especial y vamos a intentar que sea entretenido.

Para que no haya problemas con los egos del tipo “no digo nada, no vaya a equivocarme y se tambalee mi estatus” o “no se vayan a reír de mi”, que nos lleven a perder participación de los alumnos, se puede decir: “ vamos a disfrutar de esta clase, partimos de cero, no tenemos por qué saber de prevención” con lo cual puedo preguntar, comentar, interpretar, con la tranquilidad de que si me equivoco no pasa nada ¡Uf! ¡Qué tranquilidad!

Pregúntales de qué va el curso de hoy (la mayoría no lo saben, o lo saben vagamente). Acláraselo, y con ello hazles una promesa que marque un objetivo “hoy vamos a aprender los riesgos del manejo de cargas y las medidas para evitarlos”. Al final de la clase cuando hagamos un resumen del tema, le haremos notar que el objetivo se ha cumplido.



Prepárate el tema, sácale el jugo y márcate tus propios objetivos (no más de ocho), por ej. que vean que los manejos de cargas entrañan riesgos de diversos tipos, que sean capaces de identificar los factores de riesgos, que conozcan los movimientos de la manipulación manual de cargas. Como, por desgracia, no se van a poder quedar con todas las ideas, luchemos para que se queden con las importantes.

Para ello, te puede ayudar las máximas conversacionales de Paul Grice :

- ✓ Di sólo lo necesario, no des más información de la cuenta.
- ✓ Di lo importante.
- ✓ Coméntalo de la manera más clara posible.
- ✓ Di lo que sea verdad.

Así, evitaremos trasladar excesiva información.

Para particularizar la formación necesitas datos. Si puedes, infórmate de la empresa, preséntate antes y da un paseo por ella, o al menos haz dinámicas de grupos que te ayuden a conocerla y a que los alumnos sientan que estás tratando sus problemas particulares, aunque también haya que dar generales. Por ej. puedes poner una transparencia con un listado de riesgos; los colocas por grupos de tres, cuatro o cinco alumnos que durante diez minutos consensuen qué riesgos les afectan a ellos y por qué.

Con esto buscamos varios objetivos: que sean ellos los que actúen, que tengan que hacer un esquema mental para organizar la respuesta, que se muevan y hablen,... Y sobre todo, obtener información de primera mano que nos ayude a que sientan que estamos tratando sus problemas.

Sé un profesor dinámico que cree un buen ambiente. Huye del tono neutro en tu proceso comunicativo; es más eficaz el tono interrogativo. Tu expresividad verbal y no verbal es fundamental, al igual que crear un buen ambiente, ya que “en aquellas (clases, grupos, etc.) en los que el ambiente es mejor (más distendido, más positivo, más participativo), el tono del mensaje es interpretado como más aseverativo” tal como indica el punto 8 de la NTP 845 “en consecuencia puede ser mejor recordado y puede llevar a una modificación conductual más duradera”.

Recuerda que hay otra forma de dar formación partiendo de que el alumno no sólo tiene que entender el mensaje, sino que debe repercutirlo, es decir, tenemos que lograr una reacción en el alumno: hazlo jugar, anímallo con respuestas, haz chistes, despiértalos, haz fluir las emociones, haz que la gente responda y sobre todo disfruta tú como profesor y siéntete orgulloso de tu trabajo.