

EL PEDAGOGO EN LAS DIFICULTADES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

M^a Isabel Martín Sánchez¹

Fecha de recepción y de aceptación: 7 de mayo del 2018, 20 de junio del 2018

Resumen: El derecho al trabajo es derecho fundamental recogido en nuestra Constitución Española que reconoce el deber y el derecho a trabajar de toda persona, en el que comprende el derecho de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente aceptado, a su promoción y remuneración suficiente, sin discriminación por razón de sexo. Este derecho al trabajo ha estado ligado a la lucha de los/as trabajadores/as por la guardia de una protección frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

El papel del profesional de la pedagogía es quizás más necesario del que en un principio pudiese parecer, pues la parte más funcional de los servicios de prevención es la formación a los/as trabajadores/as de la empresa, en relación al conocimiento de riesgos específicos derivados de su puesto de trabajo y de las medidas de prevención que deben adoptar. Es un elemento articulador entre la atención a la diversidad de alumnado, las dificultades de aprendizaje y la acción formativa.

Palabras clave: Diversidad, Prevención de Riesgos Laborales, Adulto-Maduro, Evaluación, Aprendizaje.

Abstract: The right to work is a fundamental right contained in our Spanish Constitution that recognizes the duty and the right to work of every person, in which it understands the right to have the opportunity to earn a living through freely accepted work, promotion and remuneration enough, without discrimination based on sex. This right to work has been linked to the workers' struggle to protect against risks arising from working conditions.

The role of the professional of pedagogy is perhaps more necessary than at first might seem, because the most functional part of prevention services is the training of the workers of the company, in relation to knowledge of specific risks derived from their job and the preventive measures they must adopt. It is an articulating element between the attention to the diversity of students, the difficulties of learning and the formative action.

Keywords: Diversity, Prevention of occupational hazards, Adult-Mature, Evaluation, Learning.

¹ Graduada en Pedagogía por la Universidad de Málaga (UMA), maribelms2010@gmail.com

1. LA ACTIVIDAD FORMATIVA EN CONTEXTOS NO FORMALES

La educación formal entendida como las actividades conformadas por el sistema escolar y la educación no formal, como aquellas actividades no conformadas por el sistema escolar, coinciden en la intencionalidad de la misma, la de enseñar. Es Manuel Touriñán (1996) quien nos muestra su definición de educación no formal “*La educación no formal es el proceso de adquisición y el conjunto de competencias, destrezas y actitudes educativas adquiridas con estímulos directamente educativos en actividades no conformadas por el sistema escolar*”. Aunque las definiciones de educación formal, no formal e informal han sido casuística de múltiples estudios, es en este ámbito de educación no formal donde Harbans S. Bhola, en “*la educación no formal en perspectiva*” nos plantea en una visión pedagógica, algunos problemas relativos al control de los programas de estudio, los contenidos y de los métodos de enseñanza, algo que puede hacernos llegar a pensar en la necesidad de estudio de dicha actividad educativa en el ámbito no formal. Ante todo entendiendo que la escuela, a veces en su intención de enseñanza para el desarrollo integral de la persona, se olvida de las capacidades intelectuales que debe adquirir el individuo para su integración completa en el mundo social y laboral donde vive, un campo donde la educación no formal complementa a la educación reglada (Luis, P.B. 2012).

2. NUEVA RED DE PEDAGOGOS EN EMPRESAS

Se puede afirmar que la Pedagogía desde sus orígenes ha estado ligada a la enseñanza y el *aprendizaje* con niños casi en exclusividad, sin embargo, un estudio reciente de Aneca (agencia nacional de evaluación de la calidad y acreditación) ha mostrado un porcentaje alto de pedagogos que acceden a empresas (Moreno García, S. 2009), aumentando las posibilidades de empleabilidad debido a la creciente necesidad de las empresas en estar en continua formación, aunque plantearse el perfil del pedagogo en la empresa para José Tejada (2001) no sea tarea fácil, como nos decía haciendo alusión al papel del pedagogo en la empresa y su papel para la empresa. Un marco de salidas profesionales que como nos presenta Pablo J. Sánchez (2014), lleva existente de una carencia histórica a limitar al profesional de pedagogía al ámbito escolar, mientras al tiempo que las empresas solicitaban profesionales de formación, estos empleos eran cubiertos por otros titulados. Habiéndose hoy preparado desde la facultad a la gestión de las organizaciones sociales, empresariales y educativas, el pedagogo se presenta adecuado a *evaluar*, diseñar o gestionar la formación en la empresa.

Las nuevas modificaciones en el mundo del trabajo a causa de la globalización y ante el acelerado cambio, son causa en la que se observa cómo las propias empresas pasan a constituirse en instituciones formativas, productoras de competencias y cualificaciones concretas e inmediatas (Tejada, J. 2007). La educación con adultos en un contexto no formal debe ir definiendo tanto lo común y compartido en otros contextos como lo que es específico y exclusivo de este tipo de contexto no formal, donde se tiene la necesidad de concretar el carácter de la intención educativa, es ahí entonces, donde los pedagogos tenemos posibilidades de optimización de esta “intención educativa” en otros contextos diferentes a la educación formal (Gargante, A.B., Majós, T.M., 2004), como el de aquellos contextos que aprovechan los recursos que poseen para el desarrollo de políticas educativas, así por ejemplo entre otros, los ayuntamientos en el desarrollo de proyectos de integración social o profesional. Es en este sentido donde recae mi atención, ya que en el transcurso de esta formación con adultos encontramos como en la escuela, una *diversidad* de alumnado que como recoge Gómez Montes (2005) en “*Pautas y estrategias para entender y atender la diversidad en el aula*” en la educación de hoy “*entender y atender la diversidad de nuestras aulas se ha convertido sin duda en una responsabilidad inherente a la propia actividad docente.*”

3. APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA Y LA FORMACIÓN OBLIGATORIA EN PRL

El concepto de *aprendizaje* a lo largo de la vida, requiere un cambio de modelo cuando se trata de contextos no formales de educación ya que no sigue un modelo escolar, sino que como define la Unesco

“Los programas de educación no formal no se ajustan necesariamente al sistema tradicional de grados, pueden tener diferente duración y pueden o no otorgar un diploma que acredite el aprendizaje obtenido”

Algunos centros apoyados en la finalidad formativa para el desarrollo socio profesional (formación para el trabajo), se convierten en una apuesta por la formación a lo largo de la vida en la práctica evidente de capacitar al trabajador en cumplimiento de su función. Así pues podemos considerar que el *aprendizaje* a lo largo de la vida que realizamos en contextos no formales de educación, es vía adecuada para mejorar el nivel de competencias y cualificaciones profesionales de la persona que no ha tenido oportunidad de estudios. La propia Ley de educación LOMCE, recoge el concepto de *aprendizaje* a lo largo de la vida en la organización de las enseñanzas, dentro del capítulo II, art. 5:

“1. Todas las personas deben tener la posibilidad de formarse a lo largo de la vida, dentro y fuera del sistema educativo, con el fin de adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional”.

Considerando que el *aprendizaje* a lo largo de la vida profesional es una vía adecuada para mejorar el nivel de competencias de la persona, se entiende que se trata de una decisión libre del individuo el seguir formándose o no, *un proceso integral y continuo que abarque toda la vida humana* (Xesús B., P.F. 1984), sin embargo, existe una formación obligatoria dentro del ámbito laboral para toda persona trabajadora, la formación en *prevención de riesgos laborales*, donde no se necesitan competencias específicas de un perfil profesional, sino ser capaces de comprender y entender dónde se encuentran los riesgos y cómo evitarlos. La detección de las necesidades formativas de nuestros/as trabajadores/as, es una fase imprescindible dentro del proceso de planificación de la formación, de manera que debe servir como elemento articulador de las acciones formativas que han de ofertarse anualmente.

3.1 Características de un Centro de Servicio de Prevención Propio

La obligación por Ley de impartir formación en prevención de los riesgos laborales que pueda sufrir un trabajador, conlleva un perfil de alumnado muy diverso, ya que la edad laboral establecida está entre los 18 y los 67 años como edad de jubilación. Las administraciones públicas (como los ayuntamientos), colaboran con diferentes planes de empleo y de acción social de Andalucía, encontrándose todo un colectivo de integrantes de diferentes edades, culturas, etnias o personas con alguna dificultad de aprendizaje, bien por minusvalía o analfabetismo.

Grupos de trabajadores/as a las que los miembros del centro de prevención deben hacer frente, siguiendo una misma presentación de programa, un mismo contenido obligatorio por ley y un mismo sistema de evaluación, el cual deben superar el personal trabajador para poder ser contratados/as en dichos planes de empleo. Cualquier servicio de prevención laboral que se ofrezca va destinado como su propio nombre indica a personas trabajadoras, por tanto la población adulta que accede a la empresa es muy variada, teniendo en cuenta además los diferentes planes de empleo y formación laboral a las que está acogida en el cumplimiento de las obligaciones competentes en políticas activas de empleo de las administraciones públicas y órganos del gobierno. *“Los planes de empleo de la Junta cuentan con una dotación de 42,5 millones de euros en la provincia de Málaga e incluyen ayudas de entre 1.300 y 1.700 euros mensuales brutos por contrato que realicen los ayuntamientos para proyectos de obras y*

servicios de ámbito social o de interés municipal, distintos de los que realiza regularmente el personal de la Administración local. Estos planes han sido cofinanciados por el Fondo Social Europeo correspondiente o el Programa Operativo FSE Andalucía 2014-2020, o en su caso, al Programa Operativo de Empleo Juvenil¹

La cualificación de los formadores del centro es inestimable en lo que respecta a conocimientos de prevención y medidas cautelares, requisitos indispensables para impartir los cursos según el art. 5.2 de la Ley de Prevención, sin embargo la implantación de los cursos no ha llevado ningún tipo de estudio previo en lo respectivo a los procesos de aprendizaje de una persona, debiendo ser este, según José L. Pulgar, en *Evaluación del aprendizaje en educación no formal* (2012), un requisito mínimo en aquellas personas que se dedican a la formación y que orientan su trabajo hacia la enseñanza. De aquí que la metodología que se lleva en las actividades formativas tengan un enfoque un tanto tradicional.

4. EL PAPEL DEL PEDAGOGO EN LAS DIFICULTADES DE FORMACIÓN EN PRL

El derecho al trabajo, el derecho a prevenir al trabajador de los riesgos, la empresa como contexto formativo, el conjunto de trabajadores de 18 a 67 años... pero ¿cómo se gestiona la formación a estas personas?

Quizás sea este un ámbito en el que el papel del pedagogo sea más relevante de lo que parece en un principio y puede que poco trabajado. La pedagogía como ciencia que estudia el arte de educar, se enfrenta a solucionar un problema de principios educativos: “*la atención a la diversidad*”, algo que parece estar pidiendo a gritos intervenciones de mejora en los centros de formación en *prevención de riesgos laborales*. Una gran población donde personas inmigrantes que apenas entienden el idioma, los mayores de cincuenta años, personas con muchas dificultades de lectura y de comprensión, algunas con dificultades cognitivas y faltas de alfabetización por circunstancias personales, etc. deben de enfrentarse a preguntas ante la imposición de superar un examen final que deben realizar para aprobar el curso y poder acceder al trabajo.

En el conjunto de un curso formativo todo es importante, desde el contenido del mismo, el espacio, la temporalización o la *evaluación*, pero el método tiene especial significatividad si la intención es doble, como en el caso de este tipo de programas, ya que además de recibir un conocimiento, estas personas, al tiempo de aprender algo nuevo para ellas, conocen los riesgos que pueden afectar para su salud, aquellos relativos al puesto de trabajo que van a realizar. Con esto quiero referirme a la necesidad de conocer si las personas a quienes van dirigidas el curso, han comprendido todo, han despejado sus dudas, son conscientes de los riesgos que pueden sufrir y conocen las medidas adecuadas para evitarlos. Crear una metodología participativa, por poner un ejemplo, ayudaría en este proceso de enseñanza-aprendizaje, introduciendo herramientas didácticas que estimulen los diferentes canales perceptivos del alumno, con la intencionalidad de incidir en la memoria a largo plazo. Siendo por tanto una idea, más cercana a una instrucción transmisora de aprendizajes específicos y desarrollo profesional que a las de enseñanza y capacitación, así Rosa M^a Torres en “*Alfabetización y aprendizaje a lo largo de la vida*”, nos muestra como las metas del milenio para el desarrollo educativo (2000-2015) ni siquiera se ocupan de los adultos y sus necesidades de aprendizaje, aunque la educadora y lingüista en su documento para la UNESCO, se refiere a la alfabetización de adultos, sí recoge el *aprendizaje a lo largo de la vida*, como un nuevo paradigma para los sistemas educativos en todo el mundo.

¹ Texto recogido de: <http://www.velezmalaga.es/index.php?mod=noticias&id=3768>

5. A MODO DE CONCLUSIÓN

La obligatoriedad por ley de recibir formación preventiva en el ámbito laboral a todos los/as trabajadores/as, supone un proceso formativo de educación no formal que representa una fuente de *aprendizaje* continuo, en el que se capacita a las personas para el desempeño de sus labores profesionales. Es por tanto un ámbito en el que es necesario un estudio pedagógico de los procesos de *aprendizaje* en *adultos*, ya que desde estos centros formativos en los que se convierten algunas empresas, deben de tener en cuenta las peculiaridades que conlleva una *diversidad* en el aula.

El acercamiento a la educación con adultos me lleva a reconocer la importancia del papel que desempeñan los monitores formativos y el reto que supone para ellos el intentar modificar los arraigos laborales que puedan arrastrar los trabajadores, ya que una de las mayores dificultades que desempeñan estos tipos de cursos es la de encontrarnos en una sociedad que está falta de cultura preventiva. No es tan sólo exponer un tema que se domine, sino intentar convencer a estas personas que deben modificar sus conductas en el trabajo, para su propio cuidado personal y el de sus compañeros de trabajo. Cuidemos pues, de la estructuración y la organización de los programas formativos al igual que en la propuesta de la formación, en una práctica donde se hace indispensable el estudio de las características de la diversidad con adultos, para una correcta asimilación de aquellos riesgos que puedan padecer los/as trabajadores/as de nuestro país. Es aquí por tanto donde me reafirmo en la creencia del valor de la pedagogía fuera del ámbito escolar.

BIBLIOGRAFÍA

- B., P. F. (1984). *Educación de adultos y educación permanente*. Barcelona, España: Humanitas.
- Bhola, H. S. (1983, 03). Non-formal education in perspective. *Prospects*, 13(1), 45-53.
- Gargante, A. B., Majós, T. M., & Font, C. M. (2004). *La Práctica psicopedagógica en educación formal*. Barcelona: UOC.
- Gómez, J. M. (2005). Pautas y estrategias para entender y atender la diversidad en el aula. *Revista de educación, Pulso*, N.º. 28, 2005, págs. 199-214.
- Luis, P. B. (2012). *Evaluación del aprendizaje en educación no formal recursos prácticos*. Madrid: Narcea.
- Manuel, T. L. (1996). *Análisis Conceptual de los Procesos Educativos. "Formales", "No Formales" e "Informales"*. Departamento de Teoría e Historia de la Educación. Ediciones Universidad de Salamanca, 8, 1996, pp. 55-79
- Moreno G., M.S. *La Empresa: Un reto para los profesionales de la Pedagogía*. Art. Cuestiones pedagógicas, 20, 2009/2010, pp 329-341.
- Sánchez Morales, Pablo J. (2014). *El papel de la pedagogía en la formación empresarial*. Art. Cuestiones Pedagógicas, 23, 2014, pp 85-104
- Tejada F., M. (2001). *El perfil del pedagogo en la formación: una mirada desde las salidas profesionales*. (Coord.), En: Capítulo de libro "*Salidas profesionales de los estudiantes de Pedagogía. Un reto para el prácticum*", Editores: Vicente, P. y Molina. Grupo Editorial Universitario, Granada, pp.45-8.
- Tejada F., M. (2007). Estrategias formativas en contextos no formales orientadas al desarrollo socio pro-

fesional. Barcelona, España. *Revista Iberoamericana de Educación n.º 43/6*

Torres, R. M. (2013). Youth and Adult Education and Lifelong Learning in Latin América and the Caribbean. *Learning with Adults*, 19-31.

REFERENCIAS LEGALES

Ley Orgánica 31/1995, de 8 de noviembre. *De prevención de riesgos laborales*.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, *para la mejora de la calidad educativa (LOMCE)*. capítulo II, art. 5

Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, *por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención*.

WEBGRAFÍA

Planes de Empleo del ayuntamiento de Vélez-Málaga:
<http://www.velezmalaga.es/index.php?mod=noticias&id=3768>