

La formación: elemento clave en la gestión preventiva de los riesgos laborales

A. García-Cardó^a

Al analizar la gestión de la actividad preventiva, podemos comprobar que algunas organizaciones continúan basándose en modelos explicativos de accidentalidad de principios del siglo pasado. Modelos centrados en culpabilizar al trabajador accidentado por haber llevado a cabo actos inseguros, que analizan los accidentes desde el prisma del error humano como factor causal del accidente, y que consideran al trabajador como el responsable de la mayor parte de accidentes. Trabajos como el de Heinrich¹ señalaban que el 88% de los accidentes estaban provocados por actos humanos peligrosos, el 10% por condiciones peligrosas y el 2% por cuestiones derivadas del azar. Sin embargo, modelos más contemporáneos estiman que en la accidentalidad participan aspectos relacionados con la persona, la tarea y el ambiente, siendo el accidente una combinación de todos ellos².

Sin embargo, existen empresas que continúan estigmatizando exclusivamente a las personas, en mayor o menor grado. Esta atribución del error o del accidente a los trabajadores genera una tendencia a considerar la formación en prevención de riesgos laborales (PRL) como principal y única medida correctora. Lo que además, en ciertas ocasiones, es utilizado porque permite camuflar problemas o irregularidades estructurales y organizativas que poseen soluciones más delicadas y/o costosas. Con ello no queremos relegar la importancia de la formación en aspectos como el manejo de carretillas elevadoras, puentes-grúa, o manipulación de cargas, entre otros. Simplemente indicamos que la formación no se debe convertir en un comodín o en el último recurso, cuando no se desea o no se sabe qué medidas correctoras se deberían adoptar o proponer.

El trabajo de Petersen² ya puso de manifiesto la relevancia que poseen los factores del sistema en los accidentes. Por ello, no se debe realizar formación si anteriormente no se han subsanado tales aspectos, por ejemplo, protección de la maquinaria. Es decir, no se puede derivar toda la responsabilidad sobre la persona cuando el resto de factores en el ambiente favorece la existencia de errores y accidentes. La clave de la competitividad industrial no se centra en el capital, sino en las personas que llevan a cabo las tareas; por tanto, debe existir coherencia en todo proceso de inversión

de capital. De nada sirve invertir en recursos materiales si éstos no van acompañados de una inversión en capital humano (inversión inmateral o intelectual) para utilizar de manera adecuada los equipos adquiridos.

La formación es un medio, pero nunca debe convertirse en un fin. Debe ayudar a conseguir puestos de trabajo más seguros y culturas preventivas más arraigadas. No debe convertirse en un mero cumplimiento legal del artículo 19 de la Ley 31/1995. Así, se entiende la formación como parte de la gestión preventiva que permite mejoras en los puestos de trabajo y que sólo se convertirá en una auténtica inversión si se combina con el resto de elementos que conforman la organización (tecnológicos, organizativos, etc.). La formación no debe tratarse como un factor aislado, sino que debe ser un elemento integrado, contemplado en la política de inversiones. Invertir en formación no significa solamente comprar las competencias, sino saber realizar la articulación óptima entre el desarrollo de estas competencias y el resto de elementos del sistema socio-técnico³.

El concepto formación en la actualidad dista bastante de la concepción de transmisión y recepción de información, siendo cada vez más extendida la acepción de formación en términos de cambio. Podemos definir que sólo hay formación cuando ha existido un crecimiento o una mejora en los procesos cognitivos, en las estrategias de aprendizaje o en las actitudes, creencias y valores. Formar es ayudar a cambiar, a perfeccionar, a potenciar la flexibilidad y la creatividad de las personas.

Para gestionar el cambio hacia una mentalidad preventiva se deben tener en cuenta las principales dimensiones humanas relacionadas con el comportamiento. Así, en la dimensión cognoscitiva (SABER), las personas cambian o modifican sus conocimientos en función de las informaciones que poseen. Desde el punto de vista emotivo o afectivo (SENTIR), se aborda la dimensión que afecta sobre los comportamientos en el contexto de trabajo. El hecho de conocer que existen unos riesgos determinados en el puesto de trabajo que pueden ocasionar lesiones hacen que el trabajador sea más cauto. El cambio de actitudes va ligado casi siempre a aspectos afectivos. En relación con la dimensión efectiva o

^a Servicio Gestión de la Prevención, MC MUTUAL

Correspondencia:

Alfonso García-Cardó
Servicio Gestión de la Prevención
MC MUTUAL
c/ Provenza, 321
08037 Barcelona

activa, se reflejan los cambios producidos en la práctica, las habilidades o destrezas con las cuales se ejecutan determinados trabajos (ACTUAR). Estas habilidades y destrezas se ejercitan con la experiencia y el día a día, pero deben ir acompañadas de un grado de voluntad y motivación, siendo en este último aspecto donde un buen gestor de la formación preventiva desempeña un rol importante. Así, la dimensión volitiva implica que los cambios son deseados y duraderos, se convierten en hábitos que perduran durante mucho tiempo (QUERER). El cambio y consolidación de hábitos se logra mediante voluntad y constancia, las cuales vienen determinadas por estar totalmente convencido por el nuevo valor: la prevención. Cualquier formación holística o integral deberá tener en cuenta estos cuatro aspectos, ya que si se desestima alguno de ellos, o no se tiene en suficiente consideración, la formación que se pretenda impartir puede resultar un verdadero fracaso, pudiendo generar incluso un efecto perjudicial en posibles acciones formativas futuras.

Para que el plan de formación en PRL en la empresa logre los objetivos planificados (efectividad), se debe fundamentar en metodologías que fomenten la reflexibilidad de las personas. No se pretende que las personas queden cautivadas en pensamientos filosóficos. Una persona reflexiva, es una persona lógica. Los individuos reflexivos son cautelosos, no impulsivos, ponderan, controlan y comprueban su puesto de trabajo. En resumen, realizan procesos de evaluación de su entorno, a fin de decidir su posicionamiento y/o conducta. Entendemos por tanto la formación en PRL como una formación fundamentada más en la reflexión y asimilación que en la memorización de conceptos. Sólo a través de una interiorización en la estructura cognitiva, las conductas seguras se mantendrán durante periodos más extensos. Este modelo sistémico-cognitivo de formación participa del marco reflexivo de Dewey⁴. La formación reflexiva debe servir para percibir e identificar el riesgo, pero también para reducir y adecuar la percepción del riesgo a criterios objetivos, lejos de los subjetivos como las creencias.

Por otra parte, la formación que se basa en la comunicación unidireccional o con una mínima participación de los trabajadores difícilmente se adecuará a las diferencias individuales de los trabajadores. La participación de los alumnos-trabajadores es fundamental para conocer el grado de adecuación y adquisición del contenido formativo. Otra participación relevante en materia formativa es la participación sindical, que tiene su cabida en la colaboración para determinar cuáles son las necesidades de formación, así como en la jerarquización de las mismas.

Consideramos la formación como procedimientos formales que utiliza la organización para facilitar el aprendizaje, de modo que la conducta resultante contribuya a la consecución de los objetivos. A raíz de disponer de objetivos en materia formativa, y posteriormente a haber llevado a cabo las sesiones de formación, se debe realizar la "evaluación de la transferencia", es decir, la comparación entre cómo se estaba desarrollando el trabajo antes de la asistencia a la

formación, y cómo se realiza después de la sesión formativa. Es necesario poder demostrar la aplicabilidad de los contenidos en el puesto de trabajo. Por ello, cuando se lleve a cabo una auditoría (interna o externa) se deberá comprobar el grado de formación que se ha llevado a cabo, no sólo si se ha realizado la formación, verificando un registro documental de asistentes.

A partir de una intervención formativa se puede detectar una mejora en aquellos aspectos en los que se ha realizado una mayor insistencia. Pero en ciertas ocasiones no se mantienen los aprendizajes a lo largo del tiempo, debido generalmente a una mayor relajación de los profesionales-alumnos. Por ello, para lograr sus objetivos, la formación debe ser periódica y ajustada a las realidades que la organización presente en los diferentes momentos. Es decir, los objetivos y las metodologías se deben ir revisando y reajustando con el día a día.

En resumen, la formación en prevención de riesgos laborales no ha de ser puntual, sino periódica. Entendemos que el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debería indicar que la formación sea continua y permanente, ya que la comprensión intelectual permite el aprendizaje, pero resulta insuficiente para propiciar un cambio duradero. El cambio profundo requiere la reestructuración de los hábitos intelectuales, emocionales y de conducta más arraigados.

En este número de *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* se presentan dos experiencias (estudios de casos) de formación desde ámbitos también fundamentales para la prevención: la formación universitaria de los futuros profesionales⁵ y la formación continuada de los técnicos sanitarios en los servicios de prevención⁶. Como bien sabemos, la prevención de riesgos laborales se debe abordar desde múltiples perspectivas y la formación relevante, adecuada y continuada, en todos los niveles implicados, ha de ser una de las herramientas fundamentales.

BIBLIOGRAFÍA

1. Heinrich WH. Industrial accident prevention. New York: McGraw-Hill; 1931.
2. Petersen D. Human-error reduction and safety management. New York: Aloray Inc; 1984.
3. Le Boterf G. Comment investir en formation. Paris: Editions d'Organisation; 1989.
4. Dewey J. Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre el pensamiento reflexivo y el proceso educativo. Barcelona: Paidós; 1989.
5. Ronda-Pérez E, Davó MC, Álvarez-Dardet C. El espacio europeo en educación superior y la salud laboral. Arch Prev Riesgos Labor. 2006;9: 166-168.
6. Soriano Tarín G, Hernani Veizaga EJ, Alonso Bosque JM. Análisis de necesidades de formación continuada del personal sanitario en un servicio de prevención ajeno. Arch Prev Riesgos Labor. 2006;9: 169-171.