

NOTICIAS DESDE EL DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y EMPLEO DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN COMO MOTOR DE CAMBIOS

La eficacia de la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales es uno de los aspectos más importantes de cara a garantizar su seguridad y salud, en particular cuando la evaluación de riesgos muestra que, efectivamente, los trabajadores están expuestos a situaciones de riesgo en su trabajo.

El artículo 19 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, obliga a los empresarios a proporcionar a los trabajadores una formación en materia preventiva “teórica y práctica, suficiente y adecuada”. Este artículo también precisa que esta formación se impartirá en el momento de la contratación, así como cuando se produzcan cambios en las funciones del trabajador o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Casi veinte años después de la aprobación de la Ley de prevención de riesgos laborales, nadie pone en cuestión la necesidad de formar a los trabajadores en materia preventiva, más allá de que es una obligación legal. En cambio, sí que genera debate la eficacia de la formación en prevención que, en la práctica, se ofrece a los trabajadores en las empresas. Los cambios en las metodologías de formación que han venido de la mano de las nuevas tecnologías (formación a través de Internet, particularmente) también ponen de manifiesto la necesidad de fijar, para la formación en prevención de los trabajadores, unos criterios y objetivos claros.

Como ocurre con otros aspectos de la prevención de riesgos laborales, a menudo se ha visto la formación de los trabajadores como un requisito a cumplir –y justificar– más que como un medio idóneo para modificar las conductas de los trabajadores en relación con su seguridad y salud en el trabajo. Lo importante no es tanto quién y cómo se ha hecho la formación, sino su eficacia, y es en este punto donde debemos admitir que no siempre se alcanzan los resultados esperados.

Para el éxito de la formación es fundamental la participación de los trabajadores y de sus representantes, en particular, de aquellos especializados en materia preventiva, en su diseño y organización. Además, esta es una obligación según el artículo 33 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Aclarar conceptos

Es importante diferenciar entre formación e información, dos conceptos que a menudo se confunden en el

mundo de la prevención. Podríamos decir que ambos son imprescindibles para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, pero sin una formación adecuada, la información pierde buena parte de su utilidad. La información, como mera transmisión de datos entre un emisor y un receptor, en este caso el trabajador, no es suficiente para producir cambios en los comportamientos.

También hay que distinguir entre la formación en prevención de riesgos laborales y la formación para capacitar a los trabajadores para desarrollar sus tareas, porque una cosa es aprender a ejecutar un trabajo y otra conocer y saber prevenir los riesgos de este mismo trabajo. Sin embargo, la integración de estas dos formaciones puede ser un elemento eficaz en el proceso formativo.

Por último, un aspecto que genera debate es si, al margen de la literalidad del artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales, que establece la obligatoriedad, siempre es necesario impartir formación en prevención de riesgos laborales a los trabajadores. En particular la duda se plantea cuando la evaluación determina que no hay riesgos o estos han podido eliminar. En este sentido hay que decir que la formación tiene la función, aparte del conocimiento de los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y de la manera de prevenirlos, de generar y mantener entre los trabajadores una actitud positiva y segura hacia las condiciones de trabajo. Desde este punto de vista no se puede prescindir de la formación, incluso en el caso de que los riesgos se hayan eliminado. Por otra parte, se hace difícil imaginar un lugar de trabajo donde no haya ningún tipo de exposición a uno u otro tipo de riesgo.

El verdadero objetivo de la formación

Aunque sea obvio, no está de más insistir en que el objetivo de la formación en prevención no es poder decir que se ha formado a los trabajadores en prevención. Desgraciadamente, demasiado a menudo parece que esta sea la primera preocupación de las empresas, que piden a los trabajadores que firmen un papel conforme han recibido formación en prevención de riesgos laborales, pero en cambio no se preocupan de evaluar la eficacia de la formación o los conocimientos adquiridos.

Como ocurre en general en el ámbito de la pedagogía, la formación no tiene sentido si no hay aprendizaje. El sentido último del aprendizaje es provocar un cambio, ya que

quien aprende algo pasa a una nueva situación, logra un cambio en su conducta. Por tanto, debe haber una distancia entre la situación o el comportamiento de partida de los trabajadores y lo que se observa después, para poder concluir que la formación ha sido efectiva. Además, el cambio debe ser duradero, porque no tiene sentido una formación los efectos de la cual sólo permanecen un periodo breve.

Para que la formación sea efectiva debe basarse en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo y debe tener en cuenta las características específicas de los trabajadores a los que va dirigida: nivel formativo, actitud ante el riesgo... Así, los objetivos, los contenidos de la formación y la metodología a emplear se fijarán a partir de las capacidades de los trabajadores y no sólo a partir de los riesgos identificados en la evaluación.

La responsabilidad de la prevención es empresarial, y hay que responder de ella mediante la organización preventiva de la empresa. Así, la organización preventiva debe diseñar el Plan de Formación, en base a los resultados de la evaluación, a las capacidades de los trabajadores y a la planificación de la actividad preventiva. Debe ser la organización preventiva quien fije los objetivos, los contenidos, la metodología más adecuada, así como los sistemas de evaluación y verificación de su eficacia y los recursos humanos y materiales más adecuados para impartirla, en función de las necesidades específicas de su organización y de cada puesto de trabajo.

Tanto da el color del gato, mientras cace ratones

La irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la enseñanza está suscitando un intenso debate sobre las modalidades de la formación en prevención de riesgos laborales, contraponiendo las ventajas e inconvenientes de la formación en línea o presencial. En realidad, también en este caso vale la pragmática sentencia del líder chino Deng Xiaoping que encabeza este apartado, ya que lo que importa es lograr el cambio en los comportamientos, y en este sentido se debe elegir la metodología que permita con mayor facilidad alcanzar el objetivo de la formación.

Por lo tanto, hay que huir de las simplificaciones que asignan todas las virtudes a la formación presencial y todos los defectos a la formación en línea, así como, a la inversa, de una excesiva fascinación por las nuevas tecnologías que les atribuya todo tipo de ventajas. En la práctica, las dudas que se plantean en torno a la formación en prevención de riesgos laborales son las mismas sea cual sea la modalidad elegida, o si se combinan actividades presenciales y en línea. Estas dudas giran en torno a la duración de la formación, los contenidos, la capacitación de los profesores o de las personas que elaboran los materiales, de los tutores, así como sobre la evaluación de la eficacia de la formación, del aprovechamiento de los alumnos, etcétera.

No podemos perder de vista que la formación no es un objetivo en sí misma, sino una herramienta que debe estar bien diseñada, sea cual sea su canal, para conseguir su objetivo, que es el aprendizaje y el cambio de actitudes y de comportamientos que éste implica.

Acreditar los resultados

Para poder concluir que la formación es efectiva debe permitir obtener metas precisas, observables y evaluables. Sin estos elementos es imposible medir la distancia entre lo que el trabajador hacía antes y después de la formación, y también son necesarios para organizar sistemáticamente los aprendizajes.

De hecho, más que la realización en sí de la formación, lo que se debe acreditar es que los objetivos de la formación se han alcanzado y se mantienen en el tiempo. De hecho, la organización preventiva de la empresa también debe diseñar no sólo la formación, sino los mecanismos que permitan controlar el grado de cumplimiento de los resultados deseados.

A pesar de que hasta ahora no hay literatura científica que establezca un vínculo directo entre formación en prevención y reducción de lesiones, enfermedades, trastornos y síntomas, la misma literatura científica sí recomienda programas de formación en el puesto de trabajo, porque cuando están bien diseñados y ejecutados, se produce una mejora en los comportamientos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Y, aunque sea de forma indirecta o a más largo plazo, esto debe comportar necesariamente un impacto positivo en su seguridad y salud.

UNA PREGUNTA FRECUENTE

¿Quién puede impartir la formación a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales?

La formación destinada a los trabajadores regulada en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) la debe impartir la organización preventiva de la empresa. Por tanto, esta formación sólo la puede impartir el servicio de prevención propio o mancomunado, el trabajador designado, el propio empresario o el servicio de prevención ajeno, en función de la modalidad de organización preventiva elegida por la empresa. Quien imparte la formación prevista en el artículo 19 de la LPRL debe tener formación en prevención de riesgos laborales de nivel intermedio o superior. No se admite que esta formación la imparta alguien que no pertenezca a la organización preventiva de la empresa.

Ahora bien, el artículo 19 de la LPRL no concreta las condiciones y requisitos que debe reunir esta formación, más allá de decir que debe ser "teórica y práctica, suficiente y adecuada" y centrarse "específicamente en el puesto de tra-

bajo o función de cada trabajador". Por lo tanto, nada impide que, una vez satisfecha por el empresario la obligación que en materia de formación preventiva establece el artículo 19, otras personas con la debida capacitación, ya formen parte de la empresa o sean externas a ella, pero que en todo caso no formen parte de su organización preventiva, puedan impartir contenidos preventivos complementarios a los mínimos establecidos en la LPRL.

En este sentido, los encargados o jefes de equipo, en tanto que personas que conocen perfectamente el trabajo, los riesgos y cómo son los trabajadores de su equipo, pueden tener un papel relevante en la identificación de las necesidades formativas, así como, si conviene, colaborar en el diseño o incluso en la tarea de impartir la formación. También pueden ayudar a hacer el seguimiento y la evaluación de sus trabajadores una vez han recibido la formación necesaria.

Finalmente, hay que tener presente que, en el marco de la formación necesaria para desarrollar correctamente las tareas del puesto de trabajo (manipular una máquina, utilizar un equipo de trabajo...) a menudo hay que incluir la formación sobre las condiciones y la manera correcta y segura de trabajar, que tanto puede abarcar el aprendizaje de las instrucciones del fabricante, como el conocimiento de las situaciones que comporten una situación de anormalidad o peligro o, incluso, la propia experiencia adquirida por la praxis. Esta formación no está delimitada normativamente en cuanto a su contenido ni en cuanto a quién la puede impartir, pero es conveniente que tenga en cuenta la formación preventiva en el puesto de trabajo, al existir una cierta concordancia entre ambas cuestiones, en tanto que el aprendizaje y perfeccionamiento de una profesión u oficio siempre integra, de una manera u otra, los aspectos relativos a la seguridad y la salud.

NOTÍCIES DES DEL DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

LA FORMACIÓ EN PREVENCIÓ COM A MOTOR DE CANVIS

L'eficàcia de la formació dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals és un dels aspectes més importants de cara a garantir la seva seguretat i salut, en particular quan l'avaluació de riscos mostra que, efectivament, els treballadors estan exposats a situacions de risc a la seva feina.

L'article 19 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, obliga als empresaris a proporcionar als treballadors una formació en matèria preventiva "teòrica i pràctica, suficient i adequada". Aquest article també precisa que aquesta formació s'ha d'impartir en el moment de la contractació, així com quan es produeixin canvis en les funcions del treballador o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

Gairebé vint anys després de l'aprovació de la Llei de prevenció de riscos laborals, ningú posa en qüestió la necessitat de formar els treballadors en matèria preventiva, més enllà del fet que és una obligació legal. En canvi, sí que genera debat l'eficàcia de la formació en prevenció que, a la pràctica, s'ofereix als treballadors a les empreses. Els canvis en les metodologies de formació que han vingut de la mà de les noves tecnologies (formació a través d'Internet, particularment) també posen de manifest la necessitat de fixar, per a la formació en prevenció dels treballadors, uns criteris i objectius clars.

Com passa amb d'altres aspectes de la prevenció de riscos laborals, sovint s'ha vist la formació dels treballadors com un requisit a complir –i a justificar– més que no pas com un mitjà idoni per modificar les conductes dels treballadors en relació amb la seva seguretat i salut a la feina. L'important no és tant qui i com s'ha fet la formació, sinó la seva eficàcia, i és en aquest punt on hem d'admetre que no sempre s'assoleixen els resultats esperats.

Per a l'èxit de la formació és fonamental la participació dels treballadors i dels seus representants, en particular, d'aquells especialitzats en matèria preventiva, en el seu disseny i organització. A més, aquesta és una obligació segons l'article 33 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Aclarir conceptes

És important diferenciar entre formació i informació, dos conceptes que sovint es confonen en el món de la preven-

ció. Podríem dir que ambdós són imprescindibles per garantir la seguretat i la salut dels treballadors, però sense una formació adequada, la informació perd bona part de la seva utilitat. La informació, en tant que mera transmissió de dades entre un emissor i un receptor, en aquest cas el treballador, no és suficient per produir canvis en els comportaments.

També cal distingir entre la formació en prevenció de riscos laborals i la formació per capacitar els treballadors per desenvolupar les seves tasques, perquè una cosa és aprendre a executar una feina i una altra conèixer i saber prevenir els riscos d'aquesta mateixa feina. No obstant això, la integració d'aquestes dues formacions pot ser un element eficaç en el procés formatiu.

Finalment, un aspecte que genera debat és si, al marge de la literalitat de l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals, que n'estableix l'obligatorietat, sempre és necessari impartir formació en prevenció de riscos laborals als treballadors. En particular el dubte es planteja quan l'avaluació determina que no hi ha riscos o aquests s'han pogut eliminar. En aquest sentit cal dir que la formació té la funció, a banda del coneixement dels riscos específics de cada lloc de treball i de la manera de prevenir-los, de generar i mantenir entre els treballadors una actitud positiva i segura envers les condicions de treball, i és des d'aquest punt de vista que no es pot prescindir de la formació, fins i tot en el cas que els riscos s'hagin eliminat. D'altra banda, es fa difícil imaginar un lloc de treball on no hi hagi cap mena d'exposició a un o altre tipus de risc.

El veritable objectiu de la formació

Encara que sigui obvi, no està de més insistir en que l'objectiu de la formació en prevenció no és poder dir que s'ha format als treballadors en prevenció. Malauradament, massa sovint sembla que aquesta sigui la primera preocupació de les empreses, que demanen als treballadors que signin un paper conforme han rebut formació en prevenció de riscos laborals, però en canvi no es preocupen d'avaluar l'eficàcia de la formació o els coneixements adquirits.

Com passa en general en l'àmbit de la pedagogia, la formació no té sentit si no hi ha aprenentatge. El sentit últim de l'aprenentatge és provocar un canvi, ja que qui aprèn al-

guna cosa passa a una nova situació, aconseguir un canvi en la seva conducta. Per tant, hi ha d'haver una distància entre la situació o el comportament de partida dels treballadors i el que s'observa després, per poder concloure que la formació ha estat efectiva. A més, el canvi ha de ser durador, perquè no té sentit una formació els efectes de la qual només romanen un període breu.

Per a que la formació sigui efectiva ha de basar-se en l'avaluació de riscos de cada lloc de treball i ha de tenir en compte les característiques específiques dels treballadors als quals va adreçada: nivell formatiu, actitud davant el risc... Així, els objectius, els continguts de la formació i la metodologia a emprar s'han de fixar a partir de les capacitats dels treballadors i no només a partir dels riscos identificats a l'avaluació.

La responsabilitat de la prevenció és empresarial, i cal donar-hi resposta des de l'organització preventiva de l'empresa. Així, l'organització preventiva ha de dissenyar el Pla de Formació, en base als resultats de l'avaluació, a les capacitats dels treballadors i a la planificació de l'activitat preventiva. Ha de ser l'organització preventiva qui fixi els objectius, els continguts, la metodologia més adequada, així com els sistemes d'avaluació i verificació de la seva eficàcia i els recursos humans i materials més adequats per impartir-la, en funció de les necessitats específiques de la seva organització i de cada lloc de treball.

Tant és el color del gat, mentre caci ratolins

La irrupció de les tecnologies de la informació i la comunicació en l'àmbit de l'ensenyament està suscitant un intens debat sobre les modalitats de la formació en prevenció de riscos laborals, contraposant els avantatges i inconvenients de la formació en línia o presencial. En realitat, també en aquest cas val la pragmàtica sentència del líder xinès Deng Xiaoping que encapçala aquest apartat, ja que el que importa és assolir el canvi en els comportaments, i en aquest sentit s'ha de triar la metodologia que permeti amb més facilitat assolir l'objectiu de la formació.

Per tant, cal fugir de les simplificacions que assignen totes les virtuts a la formació presencial i tots els defectes a la formació en línia, així com, a la inversa, d'una excessiva fascinació per les noves tecnologies que els hi atribueixi tota mena d'avantatges. A la pràctica, els dubtes que es plantegen a l'entorn de la formació en prevenció de riscos laborals són els mateixos sigui quina sigui la modalitat triada, o si es combinen activitats presencials i en línia. Aquests dubtes giren a l'entorn de la durada de la formació, dels continguts, de la capacitat dels professors o de les persones que elaboren els materials, dels tutors, així com sobre l'avaluació de l'eficàcia de la formació, de l'aprofitament dels alumnes, etcètera.

No podem perdre de vista que la formació no és un objectiu en sí mateixa, sinó una eina que ha d'estar ben dissenyada, sigui quin sigui el seu canal, per aconseguir el seu objectiu, que és l'aprenentatge i el canvi d'actituds i de comportaments que aquest implica.

Acreditar els resultats

Per poder concloure que la formació és efectiva ha de permetre obtenir fites precises, observables i avaluables. Sense aquests elements és impossible mesurar la distància entre el que el treballador feia abans i després de la formació, i també són necessaris per organitzar sistemàticament els aprenentatges.

De fet, més que no pas la realització en sí de la formació, el que s'ha d'acreditar és que els objectius de la formació s'han assolit i es mantenen en el temps. De fet, l'organització preventiva de l'empresa també ha de dissenyar no només la formació, sinó els mecanismes que permetin controlar el grau de compliment dels resultats desitjats.

Malgrat que fins ara no hi ha literatura científica que estableixi un vincle directe entre formació en prevenció i reducció de lesions, malalties, trastorns i símptomes, la mateixa literatura científica sí recomana programes de formació en el lloc de treball, perquè quan estan ben dissenyats i executats, es produeix una millora en els comportaments dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals. I, encara que sigui de forma indirecta o a més llarg termini, això ha de comportar necessàriament un impacte positiu en la seva seguretat i salut.

UNA PREGUNTA FREQUENT

Qui pot impartir la formació als treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals?

La formació destinada als treballadors regulada a l'article 19 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL) l'ha d'impartir l'organització preventiva de l'empresa. Per tant, aquesta formació només la pot impartir el servei de prevenció propi o mancomunat, el treballador designat, el propi empresari o el servei de prevenció aliè, en funció de la modalitat d'organització preventiva triada per l'empresa. Qui imparteixi la formació prevista a l'article 19 de la LPRL ha de tenir formació en prevenció de riscos laborals de nivell intermedi o superior. No s'admet que aquesta formació l'imparteixi algú que no pertanyi a l'organització preventiva de l'empresa.

Ara bé, l'article 19 de la LPRL no concreta les condicions i els requisits que ha de reunir aquesta formació, més enllà de dir que ha de ser "teòrica i pràctica, suficient i adequada" i centrar-se "específicament en el lloc de treball o

funció de cada treballador". Per tant, res no impedeix que, un cop satisfeta per l'empresari l'obligació que en matèria de formació preventiva estableix l'article 19, altres persones amb la deguda capacitació, ja formin part de l'empresa o siguin externes a ella, però que en tot cas no formin part de la seva organització preventiva, puguin impartir continguts preventius complementaris als mínims que estableix la LPRL.

En aquest sentit, els encarregats o caps d'equip, en tant que persones que coneixen perfectament la feina, els riscos i com són els treballadors del seu equip, poden tenir un paper rellevant en la identificació de les necessitats formatives, així com, si escau, col·laborar en el disseny o fins i tot en la tasca d'impartir la formació. També poden ajudar a fer el seguiment i l'avaluació dels canvis actitudinals dels seus treballadors, un cop ja han rebut la formació necessària.

Finalment, cal tenir present que, en el marc de la formació necessària per desenvolupar correctament les tasques del lloc de treball (manipular una màquina, utilitzar un equip de treball...) sovint cal incloure la formació quant a les condicions i la manera correcta i segura de treballar, que tant pot abastar l'aprenentatge de les instruccions del fabricant, com el coneixement de les situacions que comportin una situació de anormalitat o perill o, fins i tot, la pròpia experiència adquirida per la praxi. Aquesta formació no està delimitada normativament quant al seu contingut ni quant a qui la pot impartir, però és convenient que tingui en compte la formació preventiva del lloc de treball, en existir una certa concordança entre ambdues qüestions, en tant que l'aprenentatge i perfeccionament d'una professió o ofici sempre integra, d'una manera o altra, els aspectes relatius a la seguretat i la salut.