

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA: PERCEPCIONES DE LOS AGENTES SOCIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

David Cobos Sanchíz y Aitana Garí Pérez

RESUMEN

El objetivo principal de este artículo es analizar las prácticas formativas actuales en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de sus protagonistas, concretamente la formación de los trabajadores. Se trata de un estudio cualitativo realizado en 2005. Consta de 4 grupos de discusión (2 de trabajadores, 1 de técnicos de prevención y 1 de delegados de prevención) y 9 entrevistas en profundidad a altos cargos. Si bien se percibe la formación como elemento que genera conciencia preventiva, la metodología se considera deficiente: no es práctica, ni adaptada al puesto, no es universal, aunque sí obligatoria y tampoco es participativa.

Palabras claves: educación para la salud, formación de trabajadores, salud laboral, prevención de riesgos laborales, políticas en salud laboral.

ABSTRACT

Workers' occupational health and safety training at the workplace: perception of social partners in the region of madrid.

The main purpose of this article is to examine current occupational health and safety training practices, from the point of view of protagonists and focusing on workers' training. This qualitative research study was carried out in 2005 by 4 discussion groups (2 made up of workers, 1 of health and safety specialists and 1 of safety reps) and 9 in-depth interviews with high ranking executives. The results show that training is considered as an element that increases health and safety awareness but its methodology, although mandatory, is perceived as non-participative, inadequate, not adapted to workplaces, limited and unpractical.

Key words: health education, workers' training, occupational health and safety, occupational hazards, labour health policies.

Correspondencia con los autores: David Cobos Sanchíz. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Dpto. Ciencias Sociales. Edificio I4. Ctra. de Utrera, Km. 1. 41013 Sevilla. Correo-e: dcobos@upo.es. Original recibido: 21/10/2008. Original aceptado: 04/12/2008

Introducción

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mundo se producen cada año unos 250 millones de accidentes, 160 millones de enfermedades y en torno a 1.100.000 muertes vinculadas con el trabajo (Aníbal, 2001: 128-129). Dichos accidentes, enfermedades y muertes en el ámbito laboral, la pérdida de la vida, el sufrimiento y la inhabilitación temporal de millones de trabajadores, suponen unos costes muy altos en términos humanos y económicos. La OIT y la Organización Mundial de la Salud reportan cifras que estiman esta incidencia a nivel internacional en el 4% del Producto Interior Bruto como promedio (Aníbal, 2001: 128-129). Estos datos ponen de manifiesto una situación que es necesario abordar de manera firme y decidida desde muchas vertientes.

Actualmente nadie niega la importancia de la formación en prevención de riesgos laborales en el desarrollo de una nueva cultura de la prevención en las empresas. No sólo se ha reconocido reiteradamente la importancia de la formación como técnica operativa de seguridad, sino que la formación ha sido siempre un tema muy presente en todo el corpus legislativo nacional y comunitario relacionado con la salud laboral. La Directiva Marco europea (Unión Europea, 1989) y todas las Directivas específicas¹ derivadas de ella hacen referencia a la formación e información de los trabajadores. La nueva Estrategia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012 habla de la necesidad de integrar la salud y la seguridad en los programas de educación y formación y pide a los Estados miembros que utilicen el potencial del Fondo Social Europeo para llevar a cabo proyectos de formación de empresarios y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo (Unión Europea, 2008). En España, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de riesgos laborales y todos los Reales Decretos de desarrollo de dicha norma², hablan también de la formación y la información como obligaciones empresariales. La actual Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo señala entre los objetivos relativos a las políticas públicas a implementar, la necesidad de desarrollar y consolidar una cultura de la prevención en la sociedad española y para ello cita la importancia de las políticas educativas y de las campañas de concienciación y sensibilización (Gobierno de España, 2008).

En la actualidad se está realizando un importante esfuerzo en materia de formación. A nivel general, en los últimos años se ha llegado a invertir en formación el 3% de la masa salarial en casi el 50% de las empresas (Pineda, 2000: 119-133) y un buen número de esas acciones formativas tiene relación con la prevención de ries-

gos laborales. Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el 50% de los trabajadores indica haber recibido formación o información sobre los riesgos para su seguridad y salud relacionados con el trabajo en los dos últimos años (Almodóvar y Pinilla, 2007: 37). Sin embargo, el impacto real que esta formación pueda estar teniendo en la mejora de las condiciones de trabajo no está siendo suficientemente evaluado. Es necesario medir de alguna forma el resultado final de la formación en el participante (evaluando al alumno) y calibrar la satisfacción de éste (evaluando al docente y todo el contexto de la formación) (Colás y Rebollo, 1993). Pero puesto que se pretende que las enseñanzas sean eficaces y que perduren en el participante posibilitando acciones consecuentes (Llacuna y Rodríguez, 1991: 5-14), se hace necesario conocer la transferencia real de la formación al puesto de trabajo, detectar en qué medida se trasvasan las competencias adquiridas. Porque, aún garantizando que el aprendizaje se produzca, no es suficiente para que inmediatamente se propicien modificaciones en el puesto de trabajo. De hecho, estudios realizados en Estados Unidos sitúan el nivel típico de transferencia de los aprendizajes al trabajo en un nivel muy bajo, entre un 10 y un 30% de lo aprendido (Jack y Broad, 2000). En España la evaluación de la transferencia de la formación en prevención de riesgos laborales es un tema muy poco considerado (Lara, Chacón, Holgado y Pérez-Gil, 2001: 274), si bien la intensidad de la actividad formativa en los últimos años y su escaso impacto en términos de mejora efectiva de la prevención en los centros de trabajo puede dar una idea aproximada de la realidad en términos de transferencia (Boix, 2001). La propia naturaleza de la actuación ante el riesgo, las estadísticas de siniestralidad y la apreciación de los expertos, permiten asumir que los niveles de transferencia son de bajos a muy bajos (Díaz Boladeras, 2000). Por ejemplo, en la construcción -sector que acumula la tercera parte de todos los accidentes laborales- se reconoce directamente que los resultados de la formación son hasta ahora insuficientes. La opinión generalizada en el sector es que hay que cambiar la forma cómo se organiza y desarrolla esta formación para que cumpla con sus objetivos de reducción de la siniestralidad (Rosel, Martín, Santander y Vargas, 2007a).

En este contexto, el presente trabajo se plantea conocer el discurso de los distintos agentes implicados sobre las prácticas actuales en materia de formación en prevención de riesgos laborales, así como las medidas de cambio organizativo y metodológico para la mejora de las distintas acciones formativas que proponen. Este estudio es continuación del proyecto de investigación "Promoción y desarro-

llo de la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid”, realizado por la Cátedra Universidad, Empresa y Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud de la Universidad Politécnica de Madrid en 2005³. En el marco de dicho proyecto, se planteó el objetivo de conocer las opiniones y percepciones sobre el concepto de cultura preventiva y sobre los procesos formativos en materia de prevención de riesgos laborales de empresarios, mandos, trabajadores, delegados de prevención y técnicos de prevención, con el fin de realizar un diagnóstico base sobre el que poder diseñar nuevas estrategias de formación más realistas y más prácticas y, consecuentemente, impulsar la cultura preventiva y la prevención de los riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

En este artículo se analiza la formación que reciben los trabajadores en materia preventiva a través de las opiniones y percepciones de los distintos agentes implicados sobre estos procesos formativos. Los objetivos específicos del trabajo son valorar la formación en prevención de riesgos laborales que reciben los trabajadores e identificar las necesidades de reajuste metodológico en materia de formación en prevención de riesgos laborales y salud laboral de los mismos.

I. Método y sujetos

Se han utilizado dos técnicas de apertura cualitativa: grupos de discusión para profundizar en las posturas de trabajadores, delegados de prevención y técnicos de prevención y entrevistas en profundidad para analizar la postura de mandos y empresarios.

Los participantes en el estudio se identificaron y seleccionaron con el objetivo general de representar a distintos sectores de actividad económica en el marco de la realidad empresarial madrileña. Se priorizó la participación de representantes de pequeñas y medianas empresas. Las empresas finalmente incluidas abarcan sectores industriales (metal, químicas, artes gráficas), construcción y servicios (transporte, sanidad, oficinas).

Se realizaron cuatro grupos de discusión atendiendo a su papel en la organización preventiva y a su edad en el caso de los grupos de trabajadores:

- Grupo de trabajadores jóvenes: trabajadores de entre 16 y 30 años (n=8).

- Grupo de trabajadores mayores: trabajadores de entre 45 y 60 años (n=8).
- Grupo de delegados de prevención: delegados de prevención de empresas (n=6).
- Grupo de técnicos de prevención: técnicos de prevención de servicios de prevención propios y ajenos (n=6).

Además se realizaron un total de nueve entrevistas en profundidad con las siguientes características:

- 1 entrevista a una trabajadora autónoma (co-propietaria de clínica de quiromasaje que emplea otros tres trabajadores autónomos).
- 3 entrevistas a empresarios de microempresas (con menos de 10 trabajadores, actividades de Farmacia, artes gráficas y laboratorio farmacéutico).
- 4 entrevistas a empresarios de pequeñas empresas (entre 10 y 49 trabajadores, sectores del metal, transporte y distribución de electrodomésticos).
- 1 entrevista a directiva de una mediana empresa (entre 50 y 249 trabajadores, industria electrónica).

Todos los grupos y entrevistas en profundidad se realizaron en septiembre y octubre de 2005. Los literales que se presentan en el apartado de Resultados se identifican según su procedencia (GD: grupo de discusión; EP: entrevista en profundidad) y las características del grupo o informante correspondiente.

Tanto los grupos de discusión como las entrevistas fueron grabadas, previo consentimiento, para su posterior análisis. Se ha realizado un análisis del contenido comparativo de los discursos explícitos, identificando tanto los aspectos de consenso, como aquellos en los que había contraste de pareceres entre los distintos colectivos, con la finalidad de describir, desde la perspectiva de los distintos agentes de la prevención, la situación actual de la formación en materia preventiva que reciben los trabajadores.

Si bien la metodología empleada es la más adecuada para dar respuesta a los objetivos de la investigación (Duro, 2002: 546), plantea una limitación en lo que a representatividad se refiere: la muestra es reducida. No obstante, los resultados son significativos: existe un alto consenso entre los distintos agentes, complementariedad en sus argumentos, incluso coherencia interna en sus discrepancias. De hecho, lo interesante de este análisis es la incorporación del punto de vista de las

personas implicadas en el proceso de formación de los trabajadores para entender cuáles son las dificultades prácticas que identifican desde su experiencia y qué necesidades en materia preventiva señalan como prioritarias. Actualmente, son muy escasos los estudios que abordan la formación en prevención riesgos laborales de los trabajadores, por lo que se hace necesaria la profundización en esta materia, siempre teniendo en cuenta la perspectiva de los agentes implicados ya que entendemos que este tipo de estudios tiene el potencial de servir de brújula para establecer prioridades de mejora didáctica y pedagógica en este campo.

2. Percepciones sobre la Formación en prevención de riesgos laborales

2.1. Aspectos generales

Entre los distintos agentes implicados hay consenso en considerar la formación como el principal medio para concienciar sobre la necesidad de prevenir los riesgos laborales. El tema de la formación surge espontáneamente en todas las reuniones, como un factor que puede mejorar la salud laboral. También en las entrevistas a empresarios se considera una de las actividades más importantes en materia preventiva. De hecho se señala la falta de conocimiento como uno de los principales obstáculos para el buen desarrollo de la prevención de riesgos laborales:

“Sobre la formación en prevención de riesgos. Para mentalizarles un poco, esto cómo tiene que ir desde arriba hacia abajo, pues si no están ellos mentalizados no hay nada que hacer.” (EP, empresario, mediana empresa, industria electrónica)

“Yo creo que [la formación en prevención de riesgos laborales] es el único camino [...] Sí, yo creo que es el único camino.” (GD, técnicos de prevención)

A pesar de esta concepción de la formación como el principal medio para concienciar, algunos de los agentes cuestionan la utilidad de la actual formación en materia preventiva. Concretamente empresarios, trabajadores y delegados de prevención cuestionan si “sirve para algo”, si los cursos son eficaces y útiles, dado su carácter básico y superficial. Incluso cuando se considera de calidad la formación recibida, surge la duda de si realmente las acciones formativas se certifican o no con seriedad:

“No, yo fui y, bueno, servirme no sé si me ha servido de algo pero estuve allí y atendí lo que este señor me decía.” (EP, empresario, pequeña empresa, transporte)

“Pues muy básico, la presentación de la ley, nos dieron la ley, en el librito típico que hacían todas las mutuas. Y nada, nos dieron una serie de charlas y poco más.” (EP, empresario, microempresa, laboratorio farmacéutico)

“Tengo una pequeña duda. En el último grupo que nos han dado había un compañero que no hablaba castellano, con lo cual no se enteró de nada, pero tiene su certificado.” (GD, delegados de prevención).

Los trabajadores aportan otro aspecto crítico más: a menudo los conocimientos adquiridos no se pueden aplicar a su realidad porque hay una falta de medios y de organización del trabajo seguros en las empresas:

“No, no, la normativa te la entregan por escrito y bueno, te dicen que te lo leas y que lo apliques, que lo leas y que lo apliques... Pero si no hay cascos, y si no hay guantes adecuados, pues no sé de qué vale esa normativa, y también te dicen que la altura máxima que debes levantar o la horquilla debe ser un mínimo, pues si tienes que cargar tres camiones en un tiempo record pues es imposible.” (GD, trabajadores mayores)

Sin embargo, los técnicos en prevención no coinciden totalmente con esta percepción. Si bien perciben una serie de debilidades en la misma, como veremos más adelante, consideran que sí se está dando un impacto positivo en materia preventiva gracias a la formación. Además, señalan que existen ciertos indicadores como la disminución de los accidentes que muestran que la formación está dando sus frutos:

“Eso lo ves cuando hay repetición, por ejemplo yo llevo una empresa de gente que es reponedora. Entonces, pues ahí doy charlas de vez en cuando, sobre manipulación manual de cargas, factores ergonómicos, posturas forzadas... Entonces, ahí, que sí están día a día, no es gente que me viene a estos cursos, y que se van y bueno, pues los vuelvo a ver cuando otra visita, y, pero ahí sí, ahí sí que además tengo un indicador de primera clase, que son los accidentes.” (GD, técnicos de prevención)

De cualquier modo lo que se termina revelando en los grupos es que consideran que la formación se realiza, en la mayoría de los casos, por mero cumplimiento normativo. Su impartición responde finalmente a un sentido burocrático más que a un interés real por transferir conocimientos y cambiar actitudes:

“Es un trámite que pasan, pero vamos, que no se preocupan mucho.”

“Un test con un ordenador hora y media, y punto... con falso, verdadero y ya está.”

“Una charla de una hora...” (GD, trabajadores jóvenes)

“Entonces, bueno, sí, te hacen firmar una serie de cosas, pero para ellos... en caso de que ocurra cualquier accidente, lavarse las manos.” (GD, trabajadores mayores)

2.2. Tipología de la formación impartida

La formación impartida en materia de prevención de riesgos laborales es básicamente de dos tipos. Un primer tipo que -según señalan los técnicos de prevención de Mutuas- se imparte desde una oferta dirigida a empresas pequeñas, en las que los alumnos acuden a su centro. Se trata de un sistema de formación financiado por la Seguridad Social y, por lo tanto, gratuito para los participantes. Esta formación se suele organizar por sectores, aunque también existen cursos específicos para empresarios/mandos y para trabajadores autónomos:

“Nosotros, a nivel de mutua, tenemos un catálogo de cursos de formación [...] Entonces, hay cursos desde sectorizados, pues, para actividades de carpintería, cursos de oficina, de mantenimiento, tenemos luego, pues, para empresarios y mandos, cursos específicos de desarrollo e implantación del plan de prevención en la empresa.” (GD, técnicos de prevención)

El otro tipo de formación es una actividad preventiva más, como parte de la gestión de la prevención de riesgos laborales de cada empresa. La imparten los técnicos del servicio de prevención, ya sea propio o ajeno, quienes la describen como charlas o coloquios específicos, adaptados a los riesgos de cada empresa y de carácter obligatorio. En este caso son los técnicos los que se desplazan a la empresa para impartir esta formación:

“... luego nosotros sí que tenemos la potestad, los técnicos, de dar charlas, coloquios. Más específicas del puesto.

-...Es un poco adaptarlo.

- Tienes una carpintería y decirle, cuándo le viene a usted bien, que de hecho, es lo que yo más valoro de nuestro trabajo, de contactar con una carpintería, como esa misma que hemos pasado el miércoles y decirle cuando le venga bien, o ¿cuándo le viene a usted bien que me pase por aquí y me esté aquí dos horas?” (GD, técnicos de prevención)

2.3. Destinatarios de la formación

A pesar de que la formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales es obligatoria según la legislación vigente, en los grupos se señala reiteradamente que no es universal. No todos los trabajadores reciben esta formación:

“Hombre, normalmente, es obligatoria. Lo que pasa es que tenemos gente que está en régimen de turnos, que está de vacaciones y gente que no puede, o sea, y charlas a las que no pueden ir todos. Pero, bueno, se va haciendo un seguimiento, y todo eso se mete en una base de datos, y luego se van viendo las carencias, y de vez en cuando se hacen cosas que complementan.” (GD, técnicos de prevención)

Según aclaran los empresarios en las entrevistas y se confirma en los grupos de trabajadores, es habitual no formar a los trabajadores temporales o en situación de prueba. Según los trabajadores tan sólo recibe formación el personal estable, puesto que las empresas aseguran así que su inversión económica en formación es rentable:

“Cuando su puesto de trabajo está consolidado, al poco tiempo, a los dos, tres meses, ya se les manda todo el curso de formación.” (EP, empresario, microempresa, artes gráficas)

“Por ejemplo, dan cursos a los que están fijos, ¿sabes, tío?, entonces, pues yo qué sé... los que entran eventuales, pues no les interesa gastarse el dinero...” (GD, trabajadores jóvenes)

Los delegados de prevención confirman que la formación “no es para todos”, hecho que relacionan con las prácticas actuales de inserción de trabajadores en situación irregular al mercado laboral, así como por la falta de formación e información, que se traduce en factores de riesgo laboral añadidos:

“Tendría que ser para todos los trabajadores, no para unos pocos.” (GD, delegados de prevención)

[...] *“A arreglar un problema de fontanería vino un rumano, un chaval que era policía y se tuvo que venir para acá... así que fíjate la formación que tenía en fontanería... con esto te quiero decir que qué seguridad es esa [...] porque me estuvo contando que no estaba ni dado de alta... mañana se le cae el termo ardiendo allí mismo y ¿qué pasa? tú me contarás”.* (GD, delegados de prevención)

El tema de la inmigración aparece de manera recurrente en los diferentes grupos de discusión e introduce una dificultad añadida para los formadores: la cuestión

del idioma. En algunas ocasiones se plantea un problema de comunicación intercultural, al que a menudo se le añade el desconocimiento del idioma, que limita enormemente la impartición de la formación. Para paliar en parte estas circunstancias, diversas entidades están tratando de editar materiales didácticos multilingües:

“Personal inmigrante [...] esas personas, aparte de la dificultad idiomática que tienen, que no les vas tú a explicar, por mucho que les formes. La construcción es que es un, es un mundo aparte y complicadísimo de controlar [...] y la formación de esa persona con respecto a los riesgos laborales es o apática o en contra y no hay manera...”

“Los de construcción los estamos editando en cuatro o cinco idiomas...” (GD, técnicos de prevención)

2.4. Metodología de impartición

Si bien tan sólo los trabajadores refieren una falta de interés de los empresarios por la formación, manifiesta en la escasa inversión en recursos, sí hay consenso entre los distintos agentes en la descripción y valoración negativa de las metodologías formativas. De esta forma, señalan fallos sobre el propio diseño, planificación y enfoque de ésta. Para empezar, las acciones formativas no se suelen repetir, no se da un reciclaje permanente ni se continúa profundizando a posteriori:

“Sí, pero que si hay materiales nuevos, no te vuelven a informar y te dicen, pues esto es lo que tiene este material, que te puede venir mal para... o no... bueno, yo creo que bueno, eso se te ha dado, ya lo dan por hecho, y nada.” (GD, trabajadores jóvenes)

La extensa duración de los cursos también se señala como problema, porque por un lado provoca una baja asistencia y por otro pueden llegar a cansar. Tengamos en cuenta que estamos hablando de una formación destinada a trabajadores adultos:

“- Y luego, bueno, no puedes dar cursos muy largos porque... el problema que tenemos, que no se nos apunta también la gente porque son de cinco horas, cinco horas, hasta yo me aburro...” (GD, técnicos de prevención)

Otro de los aspectos más criticados de la formación impartida en prevención de riesgos laborales es su poca adaptación, tanto en contenidos como en metodología, a las necesidades reales y específicas de los participantes. En los distintos grupos de discusión, los trabajadores manifiestan que los contenidos de los cursos son gene-

rales y poco aplicables a su puesto de trabajo concreto, teóricos y nada adaptados a la realidad laboral, además de escasamente actualizados. Los técnicos de prevención, como formadores, coinciden bastante con esta opinión:

“Son personas que solamente han ido a la teórica... se han empapado un libro de arriba abajo, y no te saben explicar cómo tienes que hacerlo... Entonces, llegas tú, como me pasó a mí en cierta ocasión,... no, es que esto es así... no me jodas, y ya va a consultar los libros... efectivamente es como te ha dicho. Entonces la teórica no me vale de esa persona ¿Por qué? Porque no sabe en lo que estás trabajando tú verdaderamente... él lo conoce teóricamente y punto, pero no sabe cómo se ha metido esa mezcla.” (GD, trabajadores mayores)

“Pero porque no está enfocado al sector al que tú te vayas, sino porque es todo muy general.”

“Yo he asistido a cursos, donde era todo general, entonces, yo, personalmente, hombre, sí, está bien, porque algo aprendes, y por algo hay que empezar, pero yo creo que al señor que se ha cortado el dedo, no necesita que le den un curso genérico...” (GD, técnicos de prevención)

En el caso concreto de los cursos ofrecidos por las Mutuas con cargo a la Seguridad Social, los técnicos señalan que estos cursos generalmente están diseñados para un “alumnado tipo” y no siempre acuden participantes que cumplan con el perfil inicialmente previsto:

“Nosotros, en la mutua, tenemos cursos tipo, y a veces es que viene gente que, es que ni siquiera cumple.” (GD, técnicos de prevención)

El tipo de formación suele ser de carácter teórico, bien a distancia con preparación autónoma por medio de libros y folletos, bien presencial con utilización de diapositivas y otros soportes audiovisuales. Ambos tipos de formación comparten debilidades. En primer lugar, los materiales editados hasta la fecha se consideran poco atractivos, piensan que son pocos los trabajadores que los leen. Pero precisamente por este motivo, al menos en las Mutuas están tratando cada vez más de editar materiales gráficos con menos texto:

“Entonces, claro, cada vez se está intentando hacer material cada vez más gráfico, desde las mutuas, más simbología, menos textos... el texto no se lo lee nadie... no se lo lee nadie.” (GD, técnicos de prevención)

La única formación práctica en prevención de riesgos laborales que se menciona en las entrevistas es la que se refiere al plan de emergencia, uso de extintores, etc. Este tipo de formación es la que se valora de forma más positiva por ser más “útil”:

“A nivel de práctica sólo se han dado aquí, pero por parte de nuestro jefe de seguridad del grupo; los incendios, cómo manejar la manguera, cómo manejar para tener cuidado, cómo se apaga cada elemento, si es electricidad, si es cartón, todo eso. Y eso sí, lo hemos hecho con prácticas, los extintores, con las mangueras aquí en el patio.” (EP, empresario, microempresa, laboratorio farmacéutico)

Con respecto a la evaluación de la formación, suele haber alguna forma de evaluar al finalizar los cursos pero parece que se concibe desde una perspectiva más sumativa que formativa. Además se da la circunstancia de que la evaluación se llega a plantear también como otro cumplimiento formal y burocrático más ante el empresario y la Inspección de trabajo.

“Sí, entonces el tiempo que tardé en leérmelo. Y luego fui y me hicieron un examen test.” (EP, empresario, microempresa, farmacia)

“Tú, el examen, de entrada, lo pones para que atiendan...”

“Es un pequeño cuestionario de, son diez preguntas, normalmente es hacerlas para que aprueben...” (GD, técnicos de prevención)

“A mí me ha dicho un Inspector de Trabajo después de un accidente, cuando se tiene toda la documentación, formación de esta persona en prevención, tal, tal, tal, me preguntó si hizo los exámenes. Digo, no. Dice, entonces, esto no es formación, es información’.” (GD, técnicos de prevención)

2.5. Propuestas en materia de formación

Entre los desafíos a los que se enfrentan en materia preventiva, los empresarios señalan la necesidad de seguir profundizando e insistiendo en la formación, puesto que según ellos, es la única forma de concienciar a los trabajadores. La concienciación es todavía materia pendiente en prevención de riesgos laborales:

“El error está en que hay gente que hay que machacarle más.” (EP, empresario, pequeña empresa, metal)

En esta línea, en la empresa de mayor tamaño entre las consultadas, señalan que se ven en la necesidad de insistir en la formación de los mandos intermedios, sobre todo con el fin de concienciarles en temas preventivos, puesto que ellos son los que más presionan en pro de la productividad, dejando de lado a menudo sus obligaciones en materia preventiva:

“Ellos han recibido la formación básica pues como todo el mundo, pero como les cuesta un poco [...] Hombre, pues porque muchas veces a lo mejor vas más un poco a la productividad o al día a día y a lo mejor no se fijan en temas de seguridad y a lo mejor va el trabajador y te dice: es que ya se lo he dicho al encargado... y el encargado en ese momento por lo que sea, pues... no le ha atendido bien...” (EP, empresario, pequeña empresa, metal)

La formación que, como hemos dicho, es considerada fundamental para mejorar los hábitos de los trabajadores, se debe enfrentar a una serie de mejoras según los propios participantes:

Que sea práctica y específica sobre los riesgos de cada puesto:

“... Porque te pueden contar lo que pasa en tal sitio, pero en tu trabajo, tú tienes unos riesgos. Pues que te enseñen los riesgos, que vayas tú a la zona, o que vayas tú a la obra, y que te digan, pues puede pasar esto... en caso de que te pase esto, pues esto se evita de tal manera...” (GD, trabajadores jóvenes)

“La formación debería ser específica a tu puesto de trabajo y al entorno que tienes... te dan un curso de formación muy teórico, que seguramente muchas veces no lo puedes aplicar en la nave donde estás trabajando, porque la nave no es esa película...” (GD, trabajadores mayores)

Los técnicos también señalan la necesidad de que la formación se adapte a cada puesto de trabajo, a sus riesgos específicos. Se deben tener en cuenta variables como el sector o el tamaño de la empresa y proponen como modelo, la formación en el propio puesto de trabajo. Sin embargo, opinan que este tipo de formación tan personalizada es muy difícil de realizar en las condiciones actuales:

“Pero tú, lo que tienes que hacer, es dar una formación de acuerdo con los riesgos que tiene la profesión.”

“Hombre, desde luego, esa es la formación utópica e ideal, y además, adiestra-

miento en puestos [...] El problema es que la gente, es que no ve dirigido el curso personalmente a él, o sea, estás ahí, en masas.”

“Quizá, un poco, pues adaptarte a las necesidades, lo ideal es, pasarse primero por las empresas, hablar con ellas, o con ellos, con los trabajadores, y que puedan hacer unas fotos de las máquinas o de a lo que se dedican, y un poco, adaptarlo. Pero, pero no es posible, en la mayoría de los casos, no es posible.” (GD, técnicos de prevención)

Que sea para todos y obligatoria:

“Y que vayan todas las personas, que no vayan cuatro.”

“Porque normalmente van dos siempre... Debería estar reglado.”

“Desde el jefe al encargado, al último, al aprendiz.” (GD, trabajadores mayores)

Que empiece antes del ingreso al mundo laboral:

“Yo, a lo mejor, soy un poco radical, pero lo puedes tener es en primero o en segundo de EGB, o la ESO... aunque no lo entiendan mucho, pero que empiecen a jugar con ello, ¿sabes?, para que realmente, cuando sean trabajadores como nosotros, sean conscientes de lo que están haciendo y de a lo que se arriesgan” (GD, trabajadores mayores)

“La seguridad laboral, también se podría impartir desde ya, cuando el trabajador no es todavía trabajador, sino cuando es estudiante de esa Formación Profesional, de esa rama que más adelante va a ejercer, y se podría impartir una asignatura, dentro de estas ramas de Formación Profesional, que fuera seguridad, para que ya lo tuviera como un hábito, antes de empezar a trabajar.”

“Pues, en la universidad es que hay, a lo mejor, en alguna asignatura de libre elección que, en alguna escuela te habla de ello, pero es que debería ser una asignatura obligatoria.”

“En la mía, también, pero era única y exclusivamente en Industriales, porque el resto no lo hacían, el resto no lo tenían, y el resto tiene, pues riesgos como todas las profesiones, y entonces, eso tendría que ser fundamental, e incluso en los colegios, eh, cuando, de la misma manera que te están dando, pues qué te voy a decir, normas de comportamiento y seguridad vial.” (GD, técnicos de prevención)

Que sea participativa:

Los técnicos plantean que es necesario que la formación sea más participativa:

los trabajadores deben involucrarse más en el propio proceso de formación, a través de ejercicios y problemas prácticos cercanos a ellos. De esta forma, opinan que la formación sería más eficaz:

“Plantear un problema y que entre ellos lo resuelvan, es involucrarles, lo que es la producción, y ellos así no se aburren.”

“Me obligan a ir a una charla de 30 horas, o de 15 horas, eh. Entonces, yo voy allí, me siento, y digo, pues qué bien, pues nada, pues allí, y me aburro como una ostra, pero, claro, si te involucran a resolver un problema, pues oye...”

-Sobre todo un problema cercano

-...Exactamente, un problema cercano, que te puede pasar a ti, se hace mucho más agradable, y entonces, yo creo que la formación sería también un poco más eficaz.”
(GD, técnicos de prevención)

3. Discusión

Según la información analizada en este estudio, **existe un consenso generalizado entre los diferentes agentes implicados en considerar la formación como uno de los elementos fundamentales a la hora de hacer salud laboral en las empresas.** Tal vez éste sea uno de los puntos de encuentro más interesantes. Empresarios, trabajadores y técnicos de prevención coinciden en resaltar la importancia de las acciones educativas y formativas en prevención de riesgos laborales como modo de ir consolidando una auténtica cultura de la prevención. Es necesario formar e informar a todos los agentes implicados, que en el caso concreto de los trabajadores como principales sujetos de la acción preventiva, debe ir enfocada al cambio de comportamientos y actitudes en pro de una forma de trabajo segura y saludable. Aunque en los grupos de discusión y entrevistas se señala tan sólo la formación como única intervención para el cambio, cuando se profundiza en el análisis, los trabajadores critican duramente que los conocimientos adquiridos no se puedan aplicar a su realidad porque hay una falta de medios y de organización del trabajo en las empresas. En este sentido, se ha resaltado en otros estudios la necesidad de que los trabajadores perciban un compromiso sincero y visible por parte de la dirección para que las prácticas preventivas se asienten de manera estable y generalizada en toda la

empresa (García, Boix y Casanova, 2004: 239-246). La formación es, por lo tanto, un elemento muy importante para lograr cambiar actitudes y comportamientos pero en ningún caso es suficiente (Boix, 2007: 5-6).

Parece, de hecho, que la falta de compromiso de la dirección en materia preventiva se refleja en el tipo de formación que contratan para sus trabajadores y es que **la formación que actualmente se imparte no responde, en muchos casos, a las necesidades reales de los trabajadores y, en general, de la organización.** Para los trabajadores, sus experiencias en actividades de formación son mayoritariamente negativas. La valoración que éstos hacen de la formación recibida no es nada buena porque, en general, sienten que a pesar de haber participado en diversos cursos, no conocen realmente los riesgos a los que están expuestos y, mucho menos, las medidas de prevención a adoptar. Las críticas van desde un cuestionamiento de fondo sobre el carácter realmente formativo de las acciones desarrolladas hasta cuestiones como la calidad y adecuación de contenidos y metodologías, pasando por las debilidades de los propios formadores. Los trabajadores manifiestan que la formación, tal y como hoy se imparte, es una especie de “trámite burocrático” que tienen que cumplir los empresarios, de manera que muchas veces ni siquiera la han recibido realmente y, en cambio, han firmado un documento que indica lo contrario. En muchos casos, parecería responder más a la obligación legal de desarrollar acciones en esta materia que a la preocupación por entregar herramientas cognitivas y actitudinales a los trabajadores para prevenir efectivamente los riesgos laborales. Desgraciadamente la propia Inspección de trabajo parece contribuir indirectamente a esta situación cuando reiteradamente solicita la justificación burocrática de la formación sin profundizar en ningún aspecto concreto de ésta. Además, parece no ajustarse a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo, ya que a menudo la formación está diseñada por personal técnico que no conoce realmente la práctica y desarrollo de actividades productivas concretas de la empresa. Por esto, a pesar de reconocerse como un aspecto fundamental, la formación actualmente impartida no goza de reconocimiento. Sobre todo si las condiciones objetivas de trabajo (falta de medios materiales) no permiten que el aprendizaje en prevención de riesgos laborales se pueda finalmente aplicar, porque no se puede crear cultura preventiva sin eliminar los riesgos (Boix, 2007: 5-6).

Los técnicos de prevención no son tan pesimistas en sus apreciaciones pero sí comparten con los trabajadores la idea de que los cursos que se suelen impartir son demasiado estandarizados, generalistas y no suelen responder realmente a las

demandas específicas de cada empresa, ni a la realidad concreta de cada trabajador. Este tipo de formación ha sido clasificada en el estudio *Evaluación de la formación realizada en materia de seguridad y salud laboral en la construcción* como “la que permite cumplir la norma” (Rosel, Martín, Santander y Vargas (Coords.), 2007b) y se califica de genérica, teórica y repetitiva. En este sentido, los técnicos de prevención manifiestan una clara necesidad de introducir numerosos cambios metodológicos difíciles de llevar a cabo en las actuales condiciones laborales. No olvidemos que los técnicos de prevención también viven cotidianamente su propia problemática laboral en un contexto de excesiva carga de trabajo y feroz competitividad inter-empresarial.

En cualquier caso, tal y como se desprende de los discursos de los participantes en el estudio, **es necesario replantear los contenidos, enfoques y metodologías de la formación.** Se han descrito fundamentalmente dos tipos de formación: la formación en la propia empresa que se suele dar en aquellas de cierto tamaño donde se plantea como una actividad liderada por los propios servicios de prevención (implica al conjunto de la empresa) y la formación fuera de la empresa (de grupos heterogéneos), donde se mezclan trabajadores de diferentes empresas. En ambos casos se plantean importantes desafíos de cara a su mejora. Los propios agentes sociales muestran un alto grado de consenso en que la formación ha de ser práctica y específica sobre los riesgos de cada puesto, participativa, empezar incluso antes del ingreso al mundo laboral y, por supuesto, para todos y obligatoria. En el caso de la formación dentro la empresa es necesario integrar la percepción general sobre el clima preventivo y las actitudes específicas en relación con los distintos riesgos de los trabajadores para reformular las propuestas formativas y adaptarlas lo máximo posible a cada realidad concreta. En las ocasiones en que se imparte formación a grupos heterogéneos se debe tratar de entender las distintas percepciones y necesidades de los trabajadores, mandos y empresarios a nivel general y sectorial para diseñar propuestas formativas flexibles y adaptables a los distintos contextos. En la literatura científica sobre pedagogía y didáctica se acepta de forma generalizada la importancia de la realización de un adecuado análisis de necesidades formativas. Porque la formación que está enfocada de manera inadecuada no sirve a los propósitos de la organización, ni a los de las personas. De hecho, un análisis apropiado de necesidades de formación ayuda a desarrollar objetivos instruccionales y criterios de formación, de manera que se considera siempre el primer paso del desarrollo sistemático de un programa de formación de calidad (Salanova y Grau, 1999: 329-350).

Otro aspecto señalado es que **la formación en materia preventiva tiene que ser para todos**. Tal vez el aspecto más preocupante que se desprende de este análisis de la realidad laboral madrileña es la asunción por parte de todos los agentes de que es frecuente reservar la formación en materia de prevención de riesgos laborales al personal estable para que así las empresas puedan rentabilizar la inversión formativa. Y pensamos que es preocupante porque, aunque podamos estar de acuerdo en que la inversión en salud laboral es rentable a largo plazo, la protección de la salud es ante todo un derecho de los trabajadores sancionado por la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores. La obligatoriedad de la formación e información en materia preventiva está recogida de manera explícita en toda la normativa vigente que hace relación a la salud laboral; no sólo en la Ley de prevención, sino en la práctica totalidad de los Decretos que la desarrollan. Como dice el propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), “la prevención de riesgos laborales, rentable o no, es obligatoria” (INSHT, 2001: 1). Partiendo de esta premisa fundamental, el objetivo a lograr es mejorar el desarrollo e implementación de la formación en prevención de riesgos laborales, a tal efecto se pueden considerar algunas propuestas concretas de este artículo. Pero, sin duda, el principal objetivo a conseguir en los próximos años, el más urgente, es también el más básico: la universalidad de la formación y la información en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores sin distinción alguna.

Agradecimientos

Este estudio forma parte del proyecto de investigación “Promoción y desarrollo de la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid”, desarrollado por la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) a iniciativa del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta Comunidad. Agradecemos a Manuel López-Quero y Manuel Garí Ramos (co-directores de la Cátedra Universidad, Empresa, Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud de la UPM) su apoyo en el desarrollo de todo el estudio. Asimismo, a Ana Hermoso de FUCOVASA y a Mathieu Dalle por su colaboración en todas las actividades de la Cátedra en general y en el desarrollo de esta investigación en particular. Por último, a Ximena Daniou de Random por su participación y contribución en la realización de los grupos de discusión.

4. Bibliografía

ALMODÓVAR, A. y PINILLA, F.J. (Coords.). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: INSHT, 2007, p. 37. ISBN: 978-84-7425-737-3.

ANÍBAL, C. Salud y seguridad en el trabajo: desafíos de la formación profesional. *Boletín CINTERFOR*, 2001, n.º. 151, pp-128-129.

BOIX, P. et al. *Percepciones y experiencias: la prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores*. Madrid: ISTAS, 2001. ISBN: 84-6007-3489-7.

BOIX, P. Cultura preventiva en la encrucijada. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 2007, Vol. 10, n.º 1, pp. 5-6.

COLÁS, P. y REBOLLO, M^a.A. *Evaluación de programas. Una guía práctica*. Sevilla: Kronos, 1993, p. 21 y ss. ISBN: 84-88620-00-4.

DÍAZ BOLADERAS, M. La transferencia de los aprendizajes en seguridad: una perspectiva psicosocial, 2000. Disponible en Web: <http://www.prevencionintegral.com/Articulos> [Consulta: 04/09/2008].

DURO, J.C. El discurso de los profesionales de atención primaria de la Comunidad de Madrid sobre el trabajo con grupos: sentido, finalidades y ámbitos de intervención. *Revista Española de Salud Pública*, 2002, n.º 76, p. 546 y ss.

España. Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de marzo de 1995, n.º. 75, pp. 9654-9688.

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, n.º 269, pp. 32590-32611.

España. Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 13 de diciembre de 2003, n.º 298, pp. 44408-44415.

España. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. Disponible en Web: http://www.isciii.es/htdocs/centros/medicinadeltrabajo/ultima_hora/EESST.pdf [Consulta: 04/09/2008].

GARCÍA, A.M, BOIX, P. y CASANOVA C.H. Why do workers behave unsafely

at work? Determinants of safe work practices in industrial workers. *Occupational Environmental Medicine*, 2004, nº 61, pp. 239-246.

INSHT. Prevención de riesgos laborales: rentable o no, obligatoria. *Erga noticias*, 2001, nº 70, p.1.

JACK, J.P. y BROAD, M. L. (Eds.) Transferring learning to the workplace. En: DÍAZ BOLADERAS, M. *La transferencia de los aprendizajes en seguridad: una perspectiva psicosocial*, 2000. Disponible en Web: <http://www.prevencionintegral.com/Articulos> [Consulta: 04/09/2008].

LARA, A., CHACÓN, S., HOLGADO, F.P. y PÉREZ-GIL, J.A. "Evaluación de transferencia de la formación en prevención de riesgos laborales". En: *Actas del XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*, (Valencia 20-23 de noviembre de 2001), p. 274.

LLACUNA, J. y RODRÍGUEZ, J.F. *Apuntes sobre planificación de la enseñanza del adulto*. Madrid: INSHT, 1991, pp. 5-14. ISBN: 84-7425-345-4.

PINEDA, P. Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones. *Educación*, 2000, nº 27, pp. 119-133.

ROSEL, L.; MARTÍN, A.; SANTANDER, A. y VARGAS, O. (Coords.): *Recomendaciones para la mejora de la formación en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción*. Bilbao: Fundación Laboral de la Construcción, 2007a. Disponible en Web: <http://mca.ugt.org/documentos/0/doc1649.pdf> [Consulta: 04/09/2008].

ROSEL, L.; MARTÍN, A.; SANTANDER, A. y VARGAS, O. (Coords.). *Evaluación de la formación realizada en materia de seguridad y salud laboral en el sector de la construcción*. Pamplona: Fundación Laboral de la Construcción, 2007b. Disponible en Web: <http://www.trabajoenconstruccion.com/resources/subirarchivos/00066056archivo.pdf> [consulta: 04/09/2008].

SALANOVA, M. y GRAU, R. Análisis de necesidades formativas y evaluación de la formación en contextos de cambio tecnológico. *Revista de Psicología Gral. y Aplic.*, 1999, Vol. 52, nº 2-3, p. 329-350.

Unión Europea. Directiva 89/391/EEC sobre introducción de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 29 de junio de 1989, pp. 1-8.

Unión Europea. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012). Disponible en Web: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri= COM:2007:0062:FIN:ES:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:ES:HTML) [Consulta: 04/09/2008].

Notas

1. Existen más de veinticinco Directivas europeas sobre seguridad y salud en el trabajo directamente vinculadas a la Directiva Marco en vigor (sobre utilización de equipos de trabajo, de actividades específicas, sobre lugares de trabajo, de protección personal, de colectivos especiales de trabajadores...). Se puede consultar una relación actualizada en VOGEL, L. Guía de orientación sobre política europea en salud laboral. Madrid: ISTAS, 2006, p. 41. ISBN: 2-87452-011-X.

2. Los numerosos Reales Decretos de desarrollo de la Ley de prevención de riesgos laborales pueden consultarse fácilmente en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible en Web: <http://www.mtas.es/insht/legislation/index.htm> [Consulta: 04/09/2008].

3. El proyecto "Promoción y desarrollo de la Cultura Preventiva en la Comunidad de Madrid" fue realizado por la Cátedra Universidad, Empresa y Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud de la Universidad Politécnica de Madrid, financiado por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid. Disponible en Web: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2639> [consulta: 04/09/2008].