

EDITORIAL

La formación en salud laboral de trabajadores(as) y sus representantes

Al igual que en la mayoría de países, en España son muchos los recursos destinados, por parte de las empresas, a la formación en Prevención de Riesgos Laborales, según la Encuesta de Condiciones de Trabajo de 2011 el 57,2% de trabajadores(as) señala que ha recibido formación o información sobre los riesgos relacionados con el trabajo, cifra que ha aumentado 7,4% con relación a la encuesta del 2007¹ y la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas de 2009, recoge que en 61,3% de las empresas ha habido formación en materia de seguridad y salud².

Con estos datos podemos afirmar que las empresas dan gran importancia a la formación en esta materia, pero habría que preguntarse si la formación efectivamente cumple el objetivo de ayudar a la mejora de las condiciones de trabajo y, por lo tanto, a una disminución de los daños que trabajadores y trabajadoras sufren como consecuencia de la realización de su actividad laboral, la que realizan para ganarse la vida, no para perderla.

Es en este marco en lo que me quiero centrar para analizar qué aspectos de la formación podrían hacer de ésta un instrumento más útil en la gestión de la prevención a realizar en las empresas, teniendo como primera premisa uno de los criterios que Cobos propone como buenas prácticas: *que la formación ha de constituirse en un proceso sistemático e interdisciplinar donde se impliquen los agentes activos de la empresa, especialmente los trabajadores*³.

La formación es una actividad intencionada y planificada para promover cambios en las personas de forma que éstas contribuyan, desde sus actuaciones y comportamientos, a alcanzar los objetivos establecidos en el marco de la organización en la que se integran. En este sentido, podemos afirmar que la formación está limitada al proceso de cambio que puede propiciar en las personas, no pudiendo ser sustituta de otro tipo de actuaciones; en concreto, en prevención de riesgos laborales, materia que nos ocupa, la formación no puede reemplazar las actuaciones para prevenir o controlar los riesgos, sino que debe complementar y estar en función de estas actividades preventivas.

Es por lo que los planes de formación para trabajadores(as) deben estar integrados en la gestión de la prevención de las empresas y partir de una correcta evaluación de las necesidades. Para llevar esto a cabo podemos utilizar distintas estrategias:

- Impartir la formación en las mismas empresas en las que laboran trabajadores(as) y si puede ser en los mismos puestos de trabajo, ya que el contenido debe versar sobre los riesgos que éstos conllevan, intentando huir de generalidades con las que trabajadores(as) no se sienten identificados.
- Realizar la formación en el momento en el que se está haciendo la evaluación o revisión de riesgos, sería una forma de aumentar el impacto de la misma e integrar la formación en la gestión preventiva, enriqueciendo la elaboración de una óptima evaluación de riesgos y la búsqueda de medidas preventivas

¹Almodóvar, A., Galiana, M., Hervás, P. & Pinilla, F. (2011). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

²Almodóvar, A. & Pinilla, J. (2009). Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

³Cobos, D. (2011). Formación de trabajadores. En P. Boix. & A. Rodríguez de Prada (Coords.). *Criterios de buena práctica profesional en actividades preventivas* (pp. 46-52). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

con la participación de trabajadores(as). La formación debe ser con programas sencillos y continuados en el tiempo.

- Llevar a cabo la formación por personas de la propia empresa. La mayoría de los contenidos de esta formación básica pueden ser desarrollados tanto por técnicos de la empresa como por mandos intermedios o trabajadores(as) con más experiencia o unos conocimientos especiales, es una forma de economizar los gastos en formación a la vez que nos aseguramos que ésta no sea generalista y se centre en la realidad de trabajadores(as). Es imprescindible que estas personas cuenten con las competencias, actitudes y capacidades para desarrollar esta tarea

En cuanto a la formación de delegados y delegadas de prevención, las estrategias deben ser un poco diferenciadas, sobre todo, porque tenemos un número mínimo en la mayoría de las empresas y unas funciones y competencias que requieren habilidades y contenidos muy concretos. Estos dos aspectos conllevan una formación más especializada, realizada normalmente fuera de las empresas y que sería lógico que estuviera dirigida por las organizaciones sindicales ya que no debemos olvidar que la naturaleza de la existencia de delegados(as) de prevención no es otra que la de representar a trabajadores(as) y hacer visibles sus percepciones; y una de sus funciones principales es la de exigir a las empresas el cumplimiento de la normativa existente.

Respecto a la metodología a utilizar, como actividad intencionada y planificada, la formación es un proceso que comprende dos fases consecutivas: la enseñanza y el aprendizaje. La enseñanza es la actividad que desarrolla el docente, para presentar estímulos externos que favorezcan el aprendizaje en el alumnado, mientras que el aprendizaje es el proceso mediante el que se origina o se modifica una actividad ante una situación dada. El aprendizaje es un proceso interno de las personas que, apareciendo de forma natural (todos aprendemos a diario frente a los estímulos que se suceden a nuestro alrededor), también se puede dirigir con una actividad estructurada y sistematizada. En este sentido, hay que distinguir entre las actividades del docente, *actividades de enseñanza* que se ofrecen al alumnado para que realice su aprendizaje, constituidas por todo el bagaje metodológico que se pone en juego, y las actividades del alumnado, *actividades de aprendizaje*, donde se integran los factores derivados tanto de la propia persona, como del medio en el que se imparte y de las características del contenido que se aprende. La interacción didáctica entre ambos procesos es lo que posibilita que se alcancen los objetivos establecidos.

Presupuestos del modelo:

El modelo de enseñanza-aprendizaje está determinado por tres presupuestos básicos: los objetivos que guían la acción formativa, las características de los destinatarios y la acción que se pretende estimular.

1. *Los objetivos de aprendizaje*: tradicionalmente se establecen tres tipos de objetivos en formación, según se quiera promover cambios en los conocimientos, en las habilidades o en las actitudes o creencias de las personas que se forman. Así podemos hablar de:

- Objetivos cognitivos o informativos: “el saber”, los conocimientos específicos que trabajadores(as) en periodo de formación adquirirán. Por ejemplo, lo relativo a los efectos de los disolventes orgánicos sobre la piel o el sistema nervioso central.

- Objetivos psicomotores o de habilidades: “el saber hacer”, las aptitudes y cualificaciones que trabajadores(as) lograrán. Por ejemplo, la capacidad de interpretar fichas de datos químicos o de alzar un objeto pesado de forma segura.

- Objetivos afectivos o de actitud: “el saber ser”, abordando las creencias que interfieran con la actuación

segura o con la respuesta a la formación. Creer que los accidentes no pueden evitarse o que los disolventes “no pueden hacerme daño porque llevo años trabajando con ellos y estoy perfectamente”, son algunos ejemplos.

2. Las características de los destinatarios: educación de las personas adultas. En salud y seguridad los destinatarios de la formación son trabajadores(as) que afrontan la formación contando con una amplia experiencia y un desarrollado concepto de sí mismos. La aceptación de la formación depende, como en cualquier cambio, de que el alumnado crea que tiene algún control sobre el mismo y de que éste no se perciba como una amenaza.

En definitiva, la formación de prevención de riesgos laborales debe responder a los principios metodológicos básicos que guían toda formación laboral: el aprendizaje y la actualización laboral se enmarcan en los principios generales del aprendizaje adulto, por consiguiente, no se logran aquellos ni con planteamientos sustitutivos (paternalistas) ni con motivaciones alejadas del mundo adulto. La formación laboral ha de basarse en los principios de rigor, realismo y participación si se pretende que sea plenamente eficaz, las metodologías han de posibilitar un amplio marco de individualización, tanto en lo que se refiere a contenidos, como al ritmo de aprendizaje.

3. Formación para la acción: objetivos de *acción social*. La formación en salud y seguridad tienen como finalidad última la implicación de todos los integrantes de la organización en la actividad preventiva, se trata, por tanto, de capacitar a las personas para analizar problemas, identificar sus causas, proponer soluciones, planear y adoptar las medidas necesarias para resolverlo⁴. Debe tener, pues, un efecto cuando trabajadores(as) regresen a su puesto de trabajo, pero orientados a la acción colectiva, no sólo al comportamiento individual. Las acciones que se derivan de esta formación abarcan desde pequeños pasos, como investigar un peligro concreto, hasta el establecimiento de un comité activo de salud y seguridad o el lanzamiento de una campaña para rediseñar un proceso peligroso.

Hemos comentado estrategias relacionadas con la formación de trabajadores(as) que favorecen la integración de ésta en la gestión de la prevención en la empresa. Sin embargo, para impulsar los cambios que han de generar una cultura de seguridad y salud en las empresas, es fundamental la participación de los mandos intermedios y de los responsables de la empresa en la gestión de la prevención, por supuesto empezando por la formación de ambos. Si todos los esfuerzos en formación los dirigimos a trabajadores(as) y sus representantes su eficacia será muy limitada.

Por último, después de la implementación de planes formativos, hay que desarrollar las estrategias necesarias para verificar y potenciar la transferencia de los aprendizajes adquiridos al entorno laboral.

Rafael Torrente Escribano

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (CCOO). España.

Departamento de Ciencias Sociales.

Universidad Pablo de Olavide (Sevilla). España

rafael-torrente@istas.ccoo.es







⁴Hecker, S. (1998). Educación y formación. Introducción y visión general. En R. Baker & N. Wallerstein. *Enciclopedia de Salud y Seguridad de la OIT* (pp. 18.2-18.5). Ginebra: OIT.



Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios Dr. Arnaldo Gabaldon

**FORMANDO EL RECURSO HUMANO PARA
EL SISTEMA PÚBLICO NACIONAL DE SALUD**

POSTGRADOS DE ESPECIALIZACIÓN EN:

-  Gestión en Salud Pública
-  Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral
-  Epidemiología
-  Epidemiología de las Enfermedades Metaxénicas
-  Manejo de Vectores y Reservorios en Salud
-  Medicina General Integral

CURSOS Y CAPACITACIÓN A TRAVÉS DE:

- Diplomados a Distancia
- Escuela de Nueva Ciudadanía
- Jornadas Científicas "Dr. Arnaldo Gabaldon"
- Programa Intensivo de Formación
- Jornadas de Epidemiología
- Jornadas de Salud Pública
- Jornadas de Salud Ocupacional

Servicios y productos que ofrece el IAE

Sala y Aula Telemática
Salones con equipos multimedia
Educación a Distancia: www.ead.iaes.edu.ve
Servicios de Documentación
Producción Editorial y Publicaciones Periódicas
Biblioteca Virtual en Salud Venezuela: www.bvs.org.ve

visite: www.iaes.edu.ve

Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnaldo Gabaldon"
Av. Bermúdez Sur, N° 93 - Telfs.: (0058)(0243) 232.82.17 - 232.08.33 - 232.56.33
Maracay, estado Aragua - Venezuela



Gobierno Bolivariano
de Venezuela

Ministerio del Poder Popular
para la Salud

