

Instrumentos formativos en PRL en la sociedad digital

El pasado día 10 de julio se celebró en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) el taller titulado "Instrumentos formativos en PRL en la sociedad digital". En este evento participaron como invitados representantes de instituciones públicas, universidades y centros de formación profesional, empresas productoras de instrumentos formativos digitales, servicios de prevención y empresas usuarias. El coloquio fue moderado por Manuel Bestratén Belloví y Xavier Guardino Solá, del CNCT.

La presentación del taller corrió a cargo de Juan Guasch Farrás, director del CNCT, quien, tras expresar el agradecimiento a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y dar la bienvenida a los asistentes, realizó un apunte histórico del marco legal de la formación en prevención de riesgos laborales (PRL) desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en 1995 hasta la actualidad. Hizo especial hincapié en el artículo 19 de la LPRL sobre formación de los trabajadores, así como en los artículos 35, 36 y 37 y los anexos IV, V y VI (Funciones de nivel básico, intermedio y superior) del Reglamento de los Servicios de Prevención de 1997. A este respecto, puntualizó las dificultades existentes para lograr la máxima eficacia en el cumplimiento de tales requisitos legales y emplazó a los asistentes a debatir y extraer conclusiones sobre la mejor manera de llevar a la práctica en las organizaciones una formación reglada que asegure, además de su mejor aplicabilidad, el nivel de competencias demandado.

A continuación comenzó el bloque temático titulado **"El papel del profesorado como promotor de una cultura preventiva en la sociedad"**. Lo inició Violaine Roggeri, representante de la Agencia Europea, quien se centró en las películas formativas de sensibilización sobre seguridad y salud en el trabajo de NAPO, personaje de dibujos animados que representa a un empleado de cualquier sector o actividad y que protagoniza, junto con otros personajes que se han ido incorporando, historias en las que detecta peligros en su entorno laboral y ofrece soluciones prácticas. Destacó los vídeos de esta colección destinados

al profesorado de enseñanza primaria, niños de entre 7 y 11 años, por su enfoque divertido e imaginativo, que están teniendo una gran aceptación en el mundo del trabajo, como indicaron muchos de sus usuarios, participantes en el taller.

A continuación, Cristina Araujo, del CNCT, presentó las publicaciones didácticas digitales sobre PRL elaboradas por el INSST y destinadas al público infantil y juvenil: "ERGA-Formación Profesional" y "ERGA-Primaria Transversal". De la primera de ellas detalló su contenido, con gran diversidad de "casos prácticos", destacando la incorporación desde 2016 de una serie de vídeos de corta duración que los complementan. De la segunda publicación resaltó su importancia en la educación en valores, así como en temas esenciales de seguridad y salud en el marco escolar.

La responsable del Servicio de Medicina y Psicología del Trabajo de Aigües de Barcelona, Laura Cid, presentó su proyecto educativo en forma de cuentos escritos e ilustrados por ella, que fueron el inicio de una colección de historias relacionadas con la ergonomía y los primeros auxilios, de aplicabilidad también en las empresas. Destacó el valor educativo y la sensibilidad de este tipo de publicaciones.

Seguidamente, Carme Martí, del Institut Obert de Catalunya (IOC), centró su intervención en la formación profesional y en la importancia de disponer de recursos digitales para su aplicación también en la formación no presencial que, en su caso, comprende la educación secundaria, el bachillerato y los distintos ciclos formativos de formación profesional. En el caso de la formación profesional, destacó la puesta en marcha por parte del IOC de la gamificación (juegos de asociación memorística) como recurso de formación en PRL, así como la utilización de las películas de NAPO, con mensajes preventivos puntuales, que permiten al alumno interactuar, pausando la proyección del vídeo y facilitando, de esta manera, el aprendizaje de contenidos y la adquisición de conocimientos de forma fácil y sencilla.

Finalmente, tomó la palabra Xavier Abad, del Institut Pere Martell, centro público de formación profesional ubicado en las proximidades del complejo petroquímico de Tarragona. Resaltó la importancia de la formación profesional dual,

que implica tanto la formación reglada en el aula como la realización de prácticas en empresas. Destacó el importante papel que juegan tanto el tutor como la propia empresa en dicho proceso.

A continuación se desarrolló el bloque titulado **“La formación universitaria en PRL online”**, cuya primera intervención corrió a cargo de Pedro Mondelo, director de la Fundación ORP de la Universitat Politècnica de Catalunya. Consideró la interacción directa y de calidad con los alumnos como base fundamental para el buen funcionamiento de la formación *online* universitaria en PRL. Defendió la buena utilización de los numerosos recursos digitales existentes con fines formativos, explotando todas sus posibilidades con el fin de provocar cambios actitudinales entre el alumnado.

Seguidamente, Xavier Baraza, director del Programa del Máster Universitario de Prevención de Riesgos Laborales de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), centró su intervención en dicho máster, que se viene realizando desde hace 15 años, con prácticas continuadas en el proceso de aprendizaje en entornos simulados y reales, indicando que dicha formación permite al futuro profesional desarrollar las capacidades teóricas y prácticas necesarias para ejercer en cualquier sector o actividad profesional. Asimismo, comentó la amplia oferta formativa existente en esa universidad relativa a cursos de PRL de corta duración. Destacó como novedad el “aula competencial” sobre trabajos en laboratorios, desarrollada en colaboración con la Universitat de Vic, que permite evaluar habilidades competenciales en el alumnado.

El siguiente conferenciante, Juan Francisco de la Fuente, de la Universitat de Lleida, comentó como objetivo de la formación en PRL ofertada por su universidad la utilización de un sistema dual, que contempla a las empresas como un escenario formativo que, en su caso, se trata siempre de empresas voluntarias, en las que sus propios técnicos superiores son los mentores de los alumnos. Detalló los principios en los que basan esta modalidad formativa: flexibilidad, transversalidad, profesionalización e implicación. Destacó el gran impacto positivo que tiene este tipo de formación en distintos grupos de interés, como son los alumnos, las empresas, la universidad y la sociedad. El ponente planteó a los asistentes preguntas como: ¿cuál es el modelo de alumno que debemos formar? o ¿qué debe aportar la educación dual?, concluyendo sobre la necesidad de trabajar para unificar criterios en la línea troncal de los programas formativos universitarios para

garantizar las necesarias competencias de nuestros profesionales.

A continuación, Sara Noguer, de la Universitat de Vic, presentó el máster semipresencial en PRL que se imparte en su universidad desde 2010, con 50 alumnos por convocatoria. Destacó que gran parte de la formación de esta universidad es *online*, aunque también ofrece cursos presenciales sobre PRL en las empresas o en la propia universidad.

Este bloque finalizó con la intervención de Óscar Dalmau, de la Universitat de Manresa y responsable de Formación de la red de centros del Consorci Sanitari de Catalunya. En base a su experiencia, concentró en los siguientes cuatro puntos fundamentales las características que deberían reunir los instrumentos formativos en PRL para ser eficaces:

- Es necesario impactar en el mensaje que se quiere transmitir a través de cuentos, películas, gamificación, etc. para que el aprendizaje sea atractivo.
- Hay que extender la formación en PRL a otros espacios más allá de los escenarios formales y tradicionales.
- Deben integrarse los espacios formales con los informales en la formación en PRL para optimizar recursos y estrategias.
- La formación en PRL debe estar asociada a la evaluación de competencias que sean exigibles en los puestos de trabajo, desde la propia acción en el lugar de trabajo. Por ello, es imprescindible incidir en los mandos intermedios y directivos de las organizaciones para que entiendan que la PRL forma parte de su cometido directivo.

A continuación se presentó el bloque titulado **“Empresas productoras de instrumentos formativos digitales”**. Joaquín Ruiz, de Prevenir Control, fue el primero en intervenir, resaltando la aplicabilidad y el valor pedagógico de los productos formativos más destacados que ofrece su empresa, dedicada a la elaboración de productos formativos tanto a medida como propios. Dio importancia a la figura del monitor en prevención, defendiendo su papel en la empresa como motor de la formación en PRL.

A continuación, Gabriel César, de GA-Consultores, empresa especializada en la elaboración de productos formativos para grandes empresas basados en la realidad virtual, resaltó la gran diferencia existente en cuanto a formación en PRL en estas grandes empresas, en comparación con las de menor tamaño, como son las empresas subcontratadas, por lo que incidió en la importancia



de democratizar este tipo de formación. Destacó las pantallas de visualización de realidades virtuales como una excelente manera de facilitar el aprendizaje en PRL en sectores y actividades de alto riesgo, como es el sector de la construcción o el químico, en los que su empresa ha centrado los esfuerzos.

En el siguiente bloque, titulado **“Mutuas productoras de instrumentos formativos”**, intervino en primer lugar Raquel Sellarés, de EGAR-SAT, quien inició su ponencia señalando que el principal papel de las Mutuas en este tema es el de sensibilizar y concienciar en PRL a sus empresas asociadas. Mostró un amplio repertorio de los materiales formativos elaborados por la Mutua (APP, publicaciones, guías prácticas, libros digitales y en formato EPUB, carteles, vídeos sobre buenas prácticas en PRL y en movilidad y juegos como “Preven Game”), utilizados para fomentar la salud integral de sus trabajadores.

A continuación, Jordi Serra, de Asepeyo, presentó un amplio catálogo de acciones formativas *online* llevadas a cabo en su mutua, que incluye talleres presenciales con recreaciones virtuales (ruidos industriales, caídas de altura, planes de movilidad, el factor psicosocial en la empresa, eficacia de los EPI respiratorios, campos electromagnéticos, riesgos eléctricos en baja tensión, incendios, etc.), así como vídeos.

Concluyó el bloque Elena Caballero, de MC Mutual, quien informó sobre la creación en su mutua de una serie de itinerarios formativos generales y específicos sobre diversos temas en PRL, así como sobre la introducción de píldoras infor-

mativas sobre actividades preventivas destinadas a los mandos intermedios de las empresas. Destacó que no todas las empresas están preparadas para adaptarse a esta transformación digital por cuestiones bien económicas, bien de otro tipo.

Para el siguiente bloque, **“Empresas con actividad formativa en PRL online”**, se contó con la presencia de Antonio Gella, responsable de Calidad, PRL y Medio Ambiente de Naturgy (antes Gas Natural Fenosa), quien comentó que en 2011 su empresa cambió la orientación de la formación en PRL, basándose en la sensibilización en el día a día de sus trabajadores. Prosiguió indicando que las primeras cuestiones importantes que se plantearon al inicio de este cambio de itinerario formativo fueron: ¿a quién está dirigida esta formación?, ¿para qué?, ¿cómo realizarla? Indicó que se dirigieron a todos los estamentos de la empresa, destacando de forma especial el liderazgo de mandos y la concienciación para conseguir de toda la plantilla llevar permanentemente puestas “las gafas de la seguridad”.

Seguidamente, Juan José Palacios, coordinador de Formación de PRL de Iberdrola, señaló la formación como clave en la política de recursos humanos de la empresa y detalló las actividades formativas *online* ofertadas a los trabajadores, siempre complementarias de la formación presencial (primeros auxilios, seguridad vial, riesgo psicosocial, riesgo eléctrico, caídas de altura, bienestar laboral). Defendió la utilidad de herramientas como el *storytelling*, la gamificación, e incluso los grupos de *Whatsapp*, así como la necesidad de establecer estrategias de formación con gru-

pos de mejora continua. Concluyó afirmando que la clave del éxito en la formación es conseguir que los adultos se sientan miembros de una comunidad con objetivos comunes, logrando así mantener su compromiso a lo largo del tiempo.

A continuación, Iolanda Gatell, de CTAIMA, consultoría de servicios, señaló que su actividad está basada en experiencias con grandes empresas, que buscan recursos eficaces para rentabilizar la formación, como programas personalizados que permiten la gran cantidad de recursos tecnológicos actuales. Rechazó los métodos formativos convencionales y masivos, defendiendo la necesidad de adaptación a los cambios y la importancia de la motivación en este tipo de enseñanzas para conseguir y consolidar cambios de conducta.

Concluyó este bloque Renée Scott, directora de Alianza Preventiva (SPA), quien destacó la importancia de la era digital para los programas formativos en PRL y afirmó que el verdadero protagonista de la formación es el trabajador y es en él donde se debe poner el foco. Por ello, planteó la necesidad de crear un entorno participativo para asegurar el éxito de dicha formación, garantizando el compromiso y el crecimiento en competencias de los participantes. La ponente resaltó el valor de la "educación para la salud" para la adquisición de pautas y hábitos de conducta en PRL en la etapa de educación infantil y juvenil, que, recordó, figura en la Resolución de 7 de septiembre de 1994, de la Secretaría de Estado de Educación, *por la que se dan orientaciones para el desarrollo de la educación en valores en las actividades educativas de los centros docentes*.

El último bloque del taller, titulado "**Asociaciones empresariales y sindicales**", comenzó con la intervención de Javier Noguero, de Foment del Treball, quien hizo un repaso histórico al marco normativo de la formación en PRL. Afirmó que se deben tener en cuenta los recursos tecnológicos para la formación en PRL para lograr cambios en la conducta, abandonando la formación magistral llevada a cabo mayoritariamente hasta la actualidad. Recalcó que, si bien se han elaborado muchos recursos formativos dirigidos a educación primaria, secundaria y formación profesional, ha habido carencias en el ámbito universitario, por lo que planteó como una de las soluciones la posibilidad de realizar cursos para profesores universitarios, integrando contenidos en PRL en los másteres ofertados a este colectivo. En el mundo empresarial, dio especial relevancia a la figura del recurso preventivo y a su formación en PRL, ya que es el instrumento

idóneo para hacer de puente entre los trabajadores y la dirección de la empresa.

A continuación, Montse Gascón, de PIMEC, destacó la importancia y la necesidad de integrar a la dirección de la empresa en el proceso de formación de las pymes, así como a los propios trabajadores. Comentó que, cuando se transmite a los empresarios y se les demuestra de manera convincente la ventaja de implantar un sistema preventivo eficaz que esté integrado en el sistema general de gestión, suelen responder de manera comprometida.

Seguidamente, Francesc Montoro, de CC OO, resaltó la figura relevante del delegado de prevención en el proceso de formación en PRL de los trabajadores en las empresas, señalando su importancia para la prevención de riesgos laborales, sin olvidar que es prioritaria la eliminación del riesgo en su origen. A su juicio, las condiciones de trabajo se han deteriorado considerablemente en los últimos tiempos por diferentes causas, como la precariedad laboral debida a la crisis económica. Por último, subrayó la importancia de que la formación en PRL para los trabajadores se realice en jornada laboral, evitando la programación de actividades formativas en sus horas libres. Reclamó que las empresas deben "invertir" más en PRL para generar los beneficios que ello comporta a todos los niveles.

El taller concluyó con la intervención de Marta Juan, de UGT, quien también puso en valor la figura del delegado de prevención en los procesos formativos de las empresas. Hizo hincapié en la necesidad de mejorar la calidad y eficacia de la formación en PRL y destacó la importancia de lograr, a través de la misma, un cambio de actitud que permita promover el liderazgo y la excelencia empresarial.

Una vez concluido el taller, se lanzaron algunas reflexiones que se plasman a continuación:

Los instrumentos formativos en PRL en la sociedad digital como instrumentos de cambio deberían ser, sobre todo:

- efectivos, aunque diversos y complementarios entre sí;
- duales para integrar debidamente la teoría y la praxis empresarial ante las necesidades de actividades y puestos de trabajo;
- atractivos para generar el máximo interés;
- transversales, integrándose en todas las actividades y ámbitos dentro y fuera del trabajo;
- sostenibles, persiguiendo su permanencia y la sostenibilidad de la organización y del planeta;
- ejemplares para ser ampliamente difundidos y aprovechados;
- simples para facilitar su utilización;
- personalizados a las necesidades de sus destinatarios y usuarios.