1. Introducción

Es indudable que la formación de los trabajadores es un valor muy importante para cualquier empresa, de cara a establecer una capacitación y unas competencias en los diferentes puestos de trabajo que tengan dentro de la organización.

La oferta formativa es amplia y variada. Estos últimos años hay multitud de entidades que ofertan formación de todo tipo, a la carta, ajustada y adaptada a las necesidades de las empresas, y también a los perfiles de los puestos de trabajo y sus aptitudes requeridas; aunque no toda tiene la misma calidad y aporta el mismo valor a las necesidades e idiosincrasia de las organizaciones. Por ello, hay que saber seleccionar a donde dirigirse para dar una formación que realmente aporte beneficio.

En materia de prevención de riesgos laborales (PRL), las empresas imparten formación con objeto de establecer buenos hábitos preventivos en el desarrollo de las tareas en cada uno de los puestos de trabajo que necesitan cubrir.

Lo que quizá hemos de plantearnos respecto a la formación en PRL sea un cambio en los hábitos que tradicionalmente venimos observando. Se está demostrando cada vez más que formación tradicional (diseñada para la adquisición de conocimientos solamente teóricos) no es suficientemente eficaz porque los cambios de hábitos requieren cambiar las estructuras neuronales subyacentes.

En el ámbito de la seguridad y salud, donde intervienen intensamente aspectos emocionales relacionados con la aceptación de obligaciones, responsabilidades, con el cambio de patrones de comportamiento y con el sentimiento de culpa, la comprensión intelectual sola no es suficiente para propiciar un cambio verdadero de los hábitos imperantes. El cambio profundo requiere reestructurar nuestros hábitos intelectuales, emocionales y de conducta más arraigados.

Para que se produzcan estos cambios de conducta hay que reemplazar un hábito por otro nuevo. Las personas somos víctimas de hábitos aprendidos y podemos desaprender y reconstruir nuestros hábitos. Actuando sobre el pensamiento y las emociones ligadas a él -y viceversa- podemos lograr cambios de actitud y los resultados de desempeño deseados[1]. Por tanto, tenemos que comenzar a cambiar nuestros pensamientos, para que esos se traduzcan en acciones, que acaben convirtiéndose en nuevos y mejores hábitos.

El impacto que genera la actual formación sobre PRL en la mayoría de los casos aporta algunos conocimientos técnicos a los alumnos, de manera que se aumente su confianza en el trabajo que van a realizar. Pero eso no es suficiente. Es necesario dotar a las personas de las habilidades y competencias necesarias para que sean ellas mismas quienes puedan decidir por iniciativa propia introducir cambios en el comportamiento, de cara a la realización de su trabajo en adecuadas condiciones de seguridad y salud.

Y lo anterior solo se consigue si se ofrece a los trabajadores una formación realmente de calidad. Para ello, lo primero que deben hacer las organizaciones es integrar la seguridad y salud en sus procesos, buscando la invisibilidad de la prevención.

Si en la empresa hay implantada una cultura preventiva sólida, los procesos productivos están bien diseñados desde el punto de vista de la seguridad, la línea de mando se implica de forma proactiva y los empleados realizan su trabajo basándose en comportamientos seguros, disminuiremos la probabilidad de que se produzcan comportamientos inseguros, y por lo tanto, la aparición de situaciones de riesgo que derivan en el accidente de trabajo o en la enfermedad profesional.

Ahí es donde tenemos que poner nuestro foco. Poner en valor que lo realmente importante en cuanto a PRL es que la jornada laboral se desarrolle con normalidad para todos los empleados en sus centros de trabajo. Que se trabaje optando de forma natural por la “elección segura”, sin que las personas perciban que están

1.- 4 causas del fracaso de la formación en prevención de riesgos laborales. Alberto Resino. http://prevencionar.com/2013/05/08/4-causas-del-fracaso-de-la-formacion-en-prevencion-de-riesgos-laborales/

"haciendo prevención de riesgos"; que están forjando su trabajo de forma correcta, sin dar entrada a las "opciones o comportamientos inseguros".

Por tanto, solamente conseguiremos impartir en las empresas una formación de calidad si seguimos todas las premisas comentadas anteriormente, y diseñamos esa formación desde un punto de vista de integración de la prevención en el proceso productivo, y por tanto, en el proceso formativo. Insisto en la importancia de la invisibilidad de la prevención, como bien plantean algunos autores, entre ellos Dolsina Alvarez[2], único camino para la aceptación de ésta de manera natural, y así su implementación en todos los niveles de las organizaciones.

Una vez dicho lo anterior, cuando uno se dispone a analizar la diversidad de caminos que discurren relacionados con la formación en PRL, se da cuenta de la cantidad de vías presentes, y el despropósito para su aplicación existente en nuestro país, lo que no hace sino generar una gran confusión acerca de cuál es la formación preventiva adecuada para intentar dar cumplimiento a la legislación vigente.

El objeto de este análisis no es tratar la calidad de la formación en PRL en nuestro país, que como he indicado debería realizarse siguiendo las premisas anteriores. En este estudio me voy a centrar en lo que entiendo es lo correcto para dar cumplimiento a la obligación empresarial de formar a cada uno de los trabajadores en materia preventiva, pues aunque parezca que los requisitos legales a cumplir están claros, no es así, como intentaré argumentar, puesto que existen en la práctica una gran cantidad de vías formativas en PRL, que no hacen sino generar confusión a todos los profesionales relacionados con esta disciplina, incluidos muchos expertos en materia formativa.

2.- http://blog.areaseys.com/la-invisibilidad-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales/