

Mesas de Debate de Prevencionistas de Asepeyo

Conclusiones

Organiza



INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Patrocina



Mesa 2: Formación en P.R.L. Eficaz, Adecuada y Suficiente

Moderador: Alvaro Segovia - Coca Cola

Moderador: Juan Bernardo Valiente - UTE Los Hornillos

Conclusiones: Elvira Horneros

Dificultades y Costes

La ineficacia de la formación en PRL no es solo un problema de cumplimiento, sino un generador de costes y barreras que impiden la integración cultural de la prevención.

I. Barreras en la Transmisión y Contenido

- **Contenido Excesivo o Inadecuado:** Se da formación solo por **cumplimiento legal** o convenios, resultando en una **excesiva formación** que no es percibida como útil o eficaz.
- **Desconexión con la realidad:** La formación está **desconectada** de los riesgos reales del puesto, haciéndola genérica y poco aplicable.
- **Enfoque en la Sanción:** Se percibe la formación primariamente como una herramienta unida a la **sanción**, no a la mejora y el desarrollo.
- **Formación No Específica de los SPA:** Los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) ofrecen programas **genéricos** que no se adaptan a los riesgos de la empresa, y la calidad se define en función del precio.

II. Dificultades Relacionadas con el Personal y la Diversidad

- **Barreras de Comunicación:** Problemas con el **idioma** y el **nivel de alfabetización** de los trabajadores que dificultan la comprensión del contenido.
- **Gestión de la Rotación:** La **excesiva rotación del personal** obliga a repetir la formación constantemente, elevando los costes y el esfuerzo.
- **Contenido Desigual por Antigüedad:** Dificultad para definir una **formación distinta** y adecuada para un **trabajador que ya lleva tiempo** en la empresa frente a una **nueva incorporación**.
- **Falta de Implicación de Agentes Sociales:** **Aptitud negativa** o falta de colaboración activa por parte de los agentes sociales en la promoción de la formación.

Organiza

Patrocina

III. Planificación, Gestión y Medición

- **Conflictos de Productividad:** Dificultad para encajar la formación sin que afecte la **productividad**, lo que genera resistencia por parte de los responsables.
- **Falta de Definición de Objetivos:** No hay claridad en el **cuándo, qué y cómo** impartir la formación, ni un objetivo claro de **disminuir la siniestralidad**.
- **Matriz de Formación Deficiente:** El catálogo o **matriz de formación es excesiva** o insuficiente, existiendo formación repetida o aquella que no se ha impartido.
- **Validación Inexistente:** Ausencia de procesos claros para la **validación de la formación** impartida (ya sea propia o ajena) y si **el formador es conecedor de su eficacia**.
- **Coste Global:** El **coste directo en formación** y el coste indirecto por la pérdida de tiempo efectivo.

Buenas Prácticas para una Formación Eficaz y Suficiente

La clave está en transformar la formación en una herramienta de **sensibilización, práctica y mejora continua**, que se integra en la gestión diaria.

I. Enfoque Humano, Sensibilización y Metodología

- **Actitud Positiva y Colaboración:** Fomentar la **colaboración por parte del trabajador** y una **actitud positiva** hacia el aprendizaje.
- **Formación Basada en Impacto (Emocional):** Utilizar métodos que busquen **ligar algo que impacte** (lo emocional), como el testimonio de un **trabajador accidentado** o el uso de **humor** para llegar a la gente.
- **Métodos Novedosos y Prácticos:** Introducir **métodos nuevos y distintos** como:
 - **Gamificación:** *Scape room* personalizado para la fábrica o *Kahoots*.
 - **Tecnología: Realidad aumentada** o **IA** para crear vídeos de simulación de accidentes.
 - **Visual y Campañas: Fotografías y vídeos de trabajadores** en situaciones inseguras de la propia empresa, fomentando la **competitividad** y la **curiosidad**.
- **Diferenciación de Contenidos: Separar la parte legal** de la parte en la que se busca el **impacto** y la sensibilización al trabajador.
- **Formación como Detección de Problemas:** Utilizar la formación como medio para detectar **problemas, fallos y mejorar la comunicación**.

Organiza

Patrocina

II. Adaptación y Ejecución Práctica

- **Adaptación a la Diversidad:** Emplear métodos **visuales** y adecuados para trabajadores con diferentes **niveles de alfabetización, idiomas** o distintos turnos.
- **Formación Continua y Acompañamiento:** Acompañar la formación con **mentorización, tutoría o seguimiento** por parte de los mandos intermedios (manager) que deben **predicar con el ejemplo** y asegurar la alineación.
- **Práctica en Campo:** Introducir una fuerte componente **práctica en la formación** con simulaciones o **prácticas en campo** relevantes para el puesto.
- **Cultura Resiliente:** Intentar crear un **entorno resiliente** donde se diferencie entre **error y sanción**, promoviendo un **sistema de fallos seguro** basado en las **lecciones aprendidas**.

III. Planificación, Gestión y Medición

- **Planificación Anual y Matriz Correcta:** Definición al principio de año de la **matriz de formación correcta** junto al Servicio de Prevención, dirigida a quién corresponde y asegurando la **formación continua**.
- **Calendarización Estratégica:** **Calendarizar la formación** y establecer una **sala formativa** si es posible para permitir darla en diversos momentos, **evitando coincidir con producción**.
- **Negociación con SPA:** **Trabajar con los servicios de prevención ajenos** para negociar una formación **lo más específica y acorde con los riesgos** de la empresa, al mínimo precio posible.
- **Medición y Validación de Resultados:** Implementar la **medición de los resultados** mediante **rondas de seguridad** donde se hagan preguntas, realización de **tipo test** posterior o asegurando que el formador conoce la eficacia de su sesión.
- **Conocer al destinatario:** Es fundamental **conocer a la gente que viene a la formación** para adaptar los métodos y el mensaje de la mejor manera.

Organiza

Patrocina