

Una experiencia piloto de formación a distancia para delegados de prevención de riesgos laborales.

A pilot experience for distance training of safety representatives.

David Cobos Sanchiz¹

Resumen

El artículo describe los principales elementos del diseño, implementación y evaluación de una acción formativa de carácter básico para delegados de prevención que, con carácter experimental, desarrolló el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España en la Comunidad Autónoma de Extremadura. El objetivo general del curso era mejorar la capacitación para la realización de las funciones propias de los delegados de prevención de riesgos laborales, mediante la reflexión sobre el papel de la gestión de la prevención, el entrenamiento en habilidades necesarias para la intervención sindical y la realización de prácticas y simulaciones para la solución de problemas de salud laboral y medio ambiente. La experiencia permitió detectar algunas carencias, desarrollar propuestas de mejora a la versión piloto y permitió verificar que esta versión semi-presencial presenta numerosas potencialidades que sugieren seguir apostando por esta fórmula en los próximos años.

Palabras Clave: Educación, Salud laboral, Educación a Distancia, Prevención de Accidentes.

Abstract

This paper describes the main elements in the design, implementation and evaluation of an entry level distance training program for safety representatives, originally developed as a pilot project by the Spanish Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Trade Union Institute of Work, Environment and Health) in the Autonomous Community of Extremadura. The main objective of the training course was to build capacity for carrying out the function of the safety representatives, by reflecting on the role of risk management, providing training in the required skills for trade union intervention and carrying out practice experiences and simulations in occupational and environmental health problem-solving. The experience identified several shortcomings, provided recommendations for improving the pilot version and verified that this on-campus/off-campus format has many advantages that justify continuing this approach in coming years.

Keywords: Education, Occupational Health, Distance Education, Accident Prevention.

Introducción

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) es una fundación autónoma de carácter técnico-sindical promovida por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) con el objetivo general de impulsar actividades de progreso social para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de los trabajadores en el ámbito del Estado español. En colaboración con la Fundación Formación y Empleo (FOREM), la Escuela Sindical Muñiz Zapico y la Secretaría Confederal de Formación de CC.OO., los manuales y materiales didácticos elaborados por ISTAS han permitido en la última década, la capacitación de más de 36.000 delegados sindicales y trabajadores y la formación de más de 250 formadores.

En lo que se refiere a la formación de los delegados de prevención de riesgos laborales (DP), el itinerario formativo diseñado por ISTAS/CC.OO. pretende conseguir que el delegado sea eficiente en su labor sindical en materia de salud laboral. Si el delegado es capaz de desarrollar las competencias que, para llevar a cabo su papel, le asigna la Ley Española de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 6 (1995) la importancia de su contribución a la mejora de las condiciones de trabajo en la empresa parece obvia: colaborar en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la participación de los trabajadores en la ejecución de la normativa, ser consultado por el empresario acerca de todas las decisiones que puedan afectar a la salud y seguridad de los trabajadores y ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa.

Para ejercer estas funciones, el delegado no sólo tiene que “saber”, sino que también ha de “saber hacer” y “querer hacer”. Estos tres procesos (conocimientos,

habilidades, actitudes) conforman la aptitud necesaria para la realización óptima de sus tareas. Los distintos cursos que se vienen impartiendo por el Equipo de Formación de ISTAS/CC.OO. asumen estos principios en su diseño. El planteamiento general es que los delegados han de adquirir conocimientos, capacidades y habilidades para facilitar su actuación como representantes de los trabajadores en materia preventiva y desarrollar las competencias necesarias para poder llevar a cabo su papel en la empresa. La finalidad principal de la formación es sentar las bases para que los delegados acaben teniendo autonomía en su actuación convirtiéndose en agentes activos y dinamizadores de la prevención en su centro de trabajo. Para ello se ha diseñado un itinerario formativo que consta de tres fases (Figura Nº 1):

- Curso básico, donde se trabaja fundamentalmente en la adquisición de conocimientos normativos básicos, habilidades sencillas de identificación de riesgos, actuación frente a ellos y estrategias de acción sindical (comunicación, participación, negociación).
- Curso de riesgos específicos, donde se abordan contenidos y habilidades específicas sobre los riesgos presentes en los centros de trabajo de los participantes, se profundiza en técnicas de participación, comunicación y negociación y se da cobertura a otras necesidades formativas que hayan surgido de la primera fase de formación (investigación de accidentes, vigilancia de la salud, evaluación de riesgos...).
- Curso de intervención sindical, destinado fundamentalmente a delegados de segundo mandato, supone una profundización de carácter socio-técnico en la problemática de los riesgos laborales en la empresa, esencialmente dirigida a capacitar para la acción sindical.

Figura Nº 1. Itinerario formativo en salud laboral para delegados de prevención de CC.OO.



Para potenciar los procesos de transferencia, el propio programa de formación lleva incluidas varias propuestas de actuación práctica real en el puesto de trabajo. En el curso básico existen distintas actividades de aplicación en la empresa directamente relacionadas con los contenidos que se plantean: elaboración de un primer listado de riesgos presentes en la empresa, herramienta de control de la gestión y organización de la prevención, pequeñas actividades comunicativas con el resto de compañeros, etc. En el segundo curso, se plantea ya una actuación sindical concreta en materia preventiva basada en la metodología de intervención que se propone. Mediante la utilización de diversas herramientas para la acción sindical en salud laboral, se sugiere realizar alguna o varias de las siguientes acciones: analizar la situación actual de la empresa respecto a la prevención y las posibles acciones que podrían modificar las actitudes negativas y consolidar las positivas, recoger las opiniones de los compañeros y realizar observaciones de los puestos de trabajo, analizar los resultados de la vigilancia de la salud, etc. Finalmente, en el curso de 175 horas, se propone una intervención sindical sobre algún riesgo específico, sobre algún problema concreto de salud laboral en la empresa.

Por la propia idiosincrasia de las acciones formativas, durante estos años, hemos venido insistiendo en la necesidad de que el curso básico fuera totalmente presencial. Siempre hemos entendido que el nivel más básico requería de una inmersión en el ámbito sindical; que tal vez lo más importante en este nivel, además de las destrezas y conocimientos que lógicamente se pudieran adquirir, era el conocimiento de la estructura sindical, de los responsables directos y técnicos del sindicato a los que el delegado habría de acudir en caso de necesidad, de los recursos que el sindicato puede ofrecer al delegado para su trabajo: gabinete jurídico, gabinete de asesoramiento en salud laboral, formación e información, publicaciones, acceso a bases de datos, etc. Era ya en los cursos de profundización en riesgos específicos e intervención sindical donde siempre habíamos apostado por la formación semi-presencial, al permitir ésta más flexibilidad en cursos de mayor complejidad técnica y amplitud horaria y teniendo en cuenta el perfil del destinatario de la formación: trabajador, adulto y con responsabilidades de representación sindical.

Lo cierto es que esta fórmula ha venido funcionando bastante bien durante estos años y hemos venido trabajando intensamente en el desarrollo de una Plataforma de Formación propia y en Simuladores de prácticas que nos han permitido dotar a este tipo de

formación no presencial de la necesaria interactividad y practicidad que viniera a aportar la calidad necesaria. Sin embargo, la realidad es tozuda y, aunque seguimos manteniendo estos planteamientos como un diseño óptimo para la formación de delegados de prevención, lo cierto es que venimos constatando que el 100% de presencialidad del curso básico, nos ha estado impidiendo llegar a un buen número de delegados que, por complejidades geográficas o de horario, se han visto privados de seguir esta formación.

La experiencia acumulada en estos años, junto a estos planteamientos debatidos en el seno del Área de Formación de ISTAS, nos hizo plantearnos la posibilidad de diseñar e implementar con carácter experimental una acción formativa de carácter básico para delegados de prevención de carácter semi-presencial. Partimos de la base de que, en realidad, las abundantes opiniones negativas sobre la formación a distancia con que nos topamos frecuentemente caen en el ámbito de los prejuicios más que en el de la rigurosidad científica. Numerosas investigaciones han puesto de manifiesto la pertinencia de esta metodología de formación. En palabras de Dean, Stahl, Sylwester & Pearl, “de acuerdo a los 248 estudios compilados por Rusell, no hay una diferencia significativa entre el aprendizaje a distancia y el aprendizaje en el aula tradicional. En otras palabras, la enseñanza a distancia puede considerarse tan eficaz como la presencial” (2001, p. 252). En un documento de la *Association for Educational Communications and Technology* (Hanson, Maushak, Schlosser, Anderson & Sorensen, 1997) ampliamente difundido, se afirma que los diferentes trabajos de investigación comparada no muestran una diferencia significativa entre los distintos sistemas de transmisión, ni entre la educación a distancia y la tradicional. El profesor García (1989) define la enseñanza a distancia como:

Un sistema tecnológico de comunicación masiva y bidireccional, que sustituye la interacción personal en el aula de profesor y alumno como medio preferente de enseñanza, por la acción sistemática y conjunta de diversos recursos didácticos y el apoyo de una organización tutorial, que propician el aprendizaje autónomo de los estudiantes. (p. 1)

Este profesor, quien viene defendiendo las posibilidades de esta modalidad formativa desde hace años, opina que la educación a distancia permite democratizar el acceso a la educación, propiciar un aprendizaje autónomo y ligado a la experiencia, impartir una enseñanza innovadora y de calidad, fomentar la educación permanente y reducir los costes (García, 1989).

Estos precedentes parecen suficientes para apostar por esta modalidad de formación, por supuesto teniendo presente también que la enseñanza a distancia plantea numerosos retos en lo que se refiere a la socialización de los participantes y la tutorización de las acciones formativas. Este hecho, unido a la necesidad de que el participante sienta cercano el apoyo de toda la estructura sindical y conozca en profundidad sus recursos, cuando aún está dando los primeros pasos en su trabajo de representación sindical en materia de salud laboral, nos lleva a pensar en la pertinencia de impartir al menos dos sesiones presenciales donde se cuente con la presencia del tutor del curso y algún responsable sindical directo. La importancia de estas sesiones es fundamental. En la primera de ellas el responsable sindical sitúa la acción formativa dentro de la política general de actuación en materia de salud laboral del sindicato y aporta ideas, pistas e informaciones sindicales de actualidad que contextualizan el curso. El tutor imparte los contenidos esenciales para dar sentido y coherencia al conjunto del curso, se presenta físicamente, explica los mecanismos de funcionamiento de la Plataforma de formación y el sistema de acción tutorial y proporciona los materiales escritos y las claves de acceso. Entre tanto, los participantes tienen la oportunidad de conocerse y presentarse.

La segunda sesión presencial tiene lugar después de la impartición de los tres primeros módulos de contenido y justo antes de que comience la parte más aplicada del curso. Aquí el tutor puede reorientar procesos, aclarar dudas y hacer sugerencias prácticas de intervención.

Hemos optado pues, por una metodología mixta o combinada, que se viene denominando actualmente *blended learning* (Alvarado de & Rodríguez, 2006). El grueso del curso se desarrolla mediante enseñanza a distancia basada fundamentalmente en la Plataforma de Formación de ISTAS pero mantenemos unas pocas horas presenciales donde se desarrollan las actividades descritas anteriormente. Se sigue necesitando, por tanto, hacer un esfuerzo en los desplazamientos físicos de los participantes, si bien éstos quedan reducidos al mínimo frente a la opción de cursar las cuarenta horas de manera presencial.

Sujetos y métodos

1. Caracterización de la acción formativa

El **objetivo general** de este curso es mejorar la capacitación para la realización de las funciones propias de los delegados de prevención de riesgos laborales. Son destinatarios preferentes del curso los delegados de prevención y los miembros de la estructura sindical

de salud laboral de CC.OO. Se pretende conseguir dicho objetivo a través de la reflexión sobre el papel de la gestión de la prevención, el entrenamiento en habilidades necesarias para la intervención sindical y la realización de prácticas y simulaciones de intervención sindical para la solución de problemas de salud laboral y medio ambiente.

Planteamiento

El curso se caracteriza porque gran parte de las actividades que se proponen realizar con el fin de cumplir con los objetivos marcados y siguiendo la metodología propia del curso, son actuaciones propias de un delegado de prevención. No se trata de un curso en el que primero se estudia y después se practica, sino que los ejercicios y la adquisición de conocimientos y habilidades van unidos, es decir, se aprende o mejora practicando, a través de las evaluaciones, ejercicios y otras actividades a realizar en la propia empresa del participante.

Programa

Consta de cuatro módulos, siendo el orden y duración, con carácter orientativo, los siguientes: Relación entre trabajo y salud. Condiciones de trabajo (5 h.), Organización y gestión de la prevención en la empresa (10 h.), Metodología sindical (15 h.), Buscando soluciones (10 h.).

Calendario

Se desarrolló en la Comunidad Autónoma de Extremadura (España) entre el 15/10/2008 y el 19/12/2008.

Metodología

Semipresencial. Se impartieron dos sesiones presenciales en Mérida (15/10/2008 y 02/12/2008). Todos los módulos de contenido referidos se desarrollaron mediante la Plataforma de Formación a distancia de ISTAS. Durante todo este tiempo, los participantes contaron con la asistencia de un tutor con quien pudieron contactar mediante la propia Plataforma, por correo electrónico o vía telefónica.

Materiales

El elemento vertebrador de toda la acción formativa es la Plataforma de Formación, creada para servir como lugar de encuentro, intercambio y trabajo de los participantes, entre ellos y con el tutor. La web es “el aula” del curso: consta de varios foros y opciones y a través de ella se accede a los principales contenidos, los ejercicios, se mandan mensajes, se reciben las instrucciones del tutor, se ven los vídeos, se charla informalmente en la cafetería o en el chat, etc. Adicionalmente se utilizaron

dos libros editados en papel: *La Guía del Delegado y Delegada de Prevención* (Boix, Gadea, Torada, Uberti & Blount, 2007), donde se recogen los contenidos básicos del curso para su posterior consulta por parte de los delegados; y *La Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo* (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2007), de gran utilidad a la hora de abordar factores de riesgo específicos.

Evaluación de los participantes

Como el objetivo de este curso es la adquisición de capacidades y habilidades para trabajar como delegados de prevención, la evaluación se lleva a cabo a lo largo de todo el desarrollo del curso, con el fin de seguir de manera continua la progresión de los participantes y desde una perspectiva eminentemente formativa. Se diseñaron distintos ejercicios:

- Ejercicios de comprobación de lectura. Para cada módulo se proponen unos cuestionarios en la página web que tienen el objetivo de comprobar que se asimilan las lecturas propuestas. Las preguntas cerradas de estos cuestionarios se corrigen posteriormente y además se publican unos comentarios con las aclaraciones a aquellas que hayan planteado más problemas.
- Informe de Unidad. Consta de dos partes, la primera obligatoria y la segunda voluntaria. La parte obligatoria debe recoger la contestación a varios ejercicios abiertos que se plantean en cada unidad didáctica. El ejercicio voluntario supone hacer propuestas concretas de intervención.

2. Tipología del alumnado

- Participantes matriculados en el curso: 40.
- Finalizan el curso como Aptos: 31.
- Se consideran No Aptos: 9.
- Sexo: 72% de hombres y 28% de mujeres.
- Edad: 50% de 41-55 años, 47% de 26-40 años y 3% >55 años.
- **Perfil:** Delegados de prevención: 47%; Delegados de personal: 50%; Otros: 3%. De entre los participantes, 15% afirma ser cuadro sindical.
- **Sector o Federación:** Administración pública: 50%; Servicios financieros y administrativos: 12%; Enseñanza: 12%; Comunicación y transporte: 9%; Actividades diversas: 6%; Sanidad: 3%; Agroalimentaria: 3%; Construcción y madera: 3%.
- Los motivos que se refieren para cursar la acción formativa son: 69% para adquirir nuevos conocimientos; 31% para mejorar su acción sindical; 25% para

actualizar conocimientos; 9% para obtener un certificado o diploma; 3% para mejorar su situación laboral; 3% por “otros motivos” no especificados.

Como vemos, se trata de un grupo bastante compacto de delegados de personal y delegados de prevención compuesto mayoritariamente de hombres trabajadores del sector servicios. En principio, parecen bastante motivados por mejorar sus conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales ya que únicamente entre 3 y 9% dice haberse matriculado para obtener un certificado o mejorar su situación laboral (motivación extrínseca).

3. Diseño de la evaluación de la experiencia

Mediante este proyecto de Evaluación pretendíamos comprobar si el DP está sacando partido de lo aprendido en su lugar de trabajo para, de esta forma, dar cuenta de la rentabilidad de la formación y detectar posibles carencias en el proceso que sirvan como base de propuestas correctivas de cara a futuras acciones formativas. La Evaluación se ha desarrollado en tres niveles: satisfacción del participante, nivel de conocimientos adquiridos y transferencia al puesto de trabajo (Figura N° 2).

Para valorar la satisfacción de los participantes se han administrado dos cuestionarios ad hoc. El primero de ellos se cumplimentó directamente en la Plataforma de Formación, una vez desarrollados los tres primeros módulos, al objeto de conocer las percepciones de los participantes, por si era necesario hacer alguna corrección o reorientación en ese momento de la acción formativa. Se obtuvieron 29 resultados entre el 24/11/2008 y el 08/12/2008. El segundo se cumplimentó también directamente en la Plataforma, en este caso una vez terminado el curso y tras la segunda sesión presencial. Se obtuvieron 19 resultados entre el 15/12/2008 y el 27/12/2008.

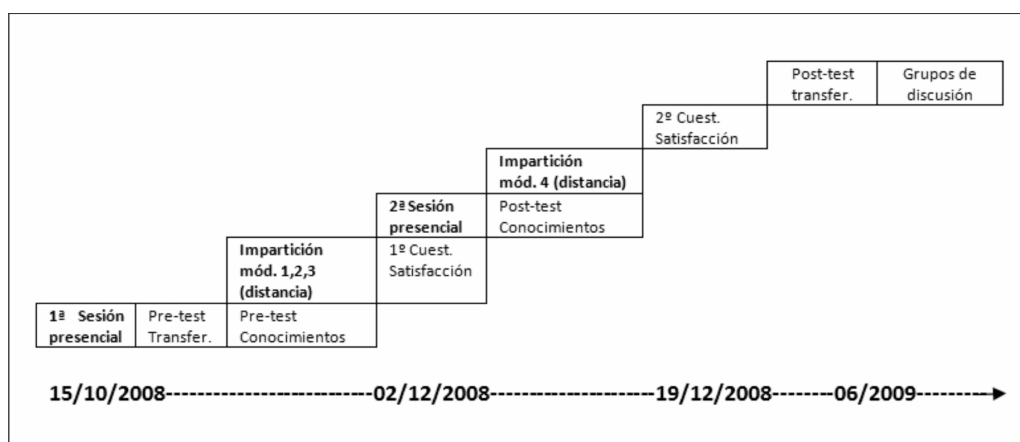
Para conocer el nivel de conocimientos de entrada con relación a los principales contenidos que se van a trabajar en el curso se administró un cuestionario a modo de pre-test. Una vez impartidos los tres primeros módulos del curso se desarrolló la segunda sesión presencial. En la misma se administró el cuestionario con las mismas preguntas de contenido que en el pre-test, al objeto de establecer una comparación que nos permitiera aproximarnos al grado de conocimiento alcanzado por los participantes durante la acción formativa.

Finalmente, queríamos medir la transferencia de la formación al puesto de trabajo del DP. En este caso

se trataba de “valorar en qué medida se ponen en práctica en la situación de trabajo los conocimientos adquiridos y las habilidades desarrolladas en las actividades de formación” (Cabrera, 2003, p. 134). En definitiva, se trata de analizar la efectividad de la formación realizada porque ya no estamos tratando de conocer si la persona “es capaz de hacer” sino, realmente si la persona “hace en la empresa”. Somos conscientes de las dificultades instrumentales y operativas que plantea este tipo de evaluación. La compleja interacción entre los factores organizativos y la responsabilidad individual en el impacto de los aprendizajes en el seno de la empresa ha sido abordada por numerosos autores, como Beck, Billet, Fuller, Uwin o Arthur & Rousseau (Mallón, Bryson, Pajo & Ward, 2005) pero es precisamente en este contexto laboral donde la figura del DP goza de un posicionamiento estratégico en el marco de

las relaciones laborales que puede jugar un papel determinante en el trasvase de la teoría a la práctica de la nueva cultura de la prevención que hoy se pretende implantar. Es por eso que no podemos renunciar a tratar de medir de algún modo la transferencia de los nuevos aprendizajes de los DP que han cursado esta acción formativa a sus propias empresas. Para ello, los instrumentos de investigación social utilizados fueron un pre-test cumplimentado en la primera sesión presencial que se vuelve a cumplimentar directamente en la Plataforma de Formación, una vez transcurridos seis meses de la finalización de la acción formativa. Para complementar estos datos con aportes de información cualitativa, se desarrollaron dos grupos de discusión en Mérida en los que participaron un total de doce personas, seleccionadas con criterios de representatividad estadística (edad, sexo, sector o federación).

Figura N° 2. Diseño de evaluación de la experiencia piloto



Resultados

1. Evaluación de la satisfacción

Como ya hemos señalado anteriormente, el primero de los cuestionarios de satisfacción se cumplimentó directamente en la Plataforma de Formación, una vez desarrollados los tres primeros módulos del curso. Estos son los principales datos obtenidos:

- Los contenidos y objetivos del curso están respondiendo a mis necesidades formativas. De acuerdo o muy de acuerdo: 87%.
- Los materiales del curso están bien orientados, son útiles y ofrecen información adecuada. De acuerdo o muy de acuerdo: 86%.
- Los ejercicios prácticos están siendo adecuados. De acuerdo o muy de acuerdo: 72%.
- Los recursos que ofrece la plataforma están siendo útiles y suficientes para gestionar mi auto-aprendizaje. De acuerdo o muy de acuerdo: 87%.
- La estructura de la plataforma me parece clara, lógica y bien organizada. De acuerdo o muy de acuerdo: 86%.
- Estoy accediendo con facilidad a los espacios de la plataforma. De acuerdo o muy de acuerdo: 83%.
- Los canales de comunicación disponibles en la plataforma me parecen adecuados (foros, chats, mensajes). De acuerdo o muy de acuerdo: 89%.
- Mi tutor me aclara las dudas que se me plantean y le formulo a través de los mensajes y los foros del curso. De acuerdo o muy de acuerdo: 89%.
- La comunicación con mi tutor es fluida. De acuerdo o muy de acuerdo: 90%.

- Mi tutor valora mi trabajo, me está informando de mis progresos y me orienta según mis necesidades. De acuerdo o muy de acuerdo: 86%.

- El curso está respondiendo a mis expectativas. De acuerdo o muy de acuerdo: 90%.

El segundo cuestionario se cumplimentó también directamente en la Plataforma. Se obtuvieron 19 resultados que, a continuación, se reproducen:

- Los objetivos propuestos para el curso han sido alcanzado. De acuerdo o muy de acuerdo: 95%.

- Los contenidos del curso responden a los objetivos propuestos. De acuerdo o muy de acuerdo: 95%.

- Los materiales didácticos me han parecido de buena calidad. De acuerdo o muy de acuerdo: 100%.

- Los materiales didácticos están bien seleccionados y han cubierto su función. De acuerdo o muy de acuerdo: 95%.

- Los materiales didácticos se han distribuido correctamente y a tiempo. De acuerdo o muy de acuerdo: 95%.

- Los ejercicios prácticos han sido adecuados. De acuerdo o muy de acuerdo: 74%.

- La duración del curso ha sido adecuada. De acuerdo o muy de acuerdo: 63%.

- La estructura de la Plataforma ha sido clara, lógica y bien organizada. De acuerdo o muy de acuerdo: 95%.

- Los recursos que ofrece la Plataforma han sido útiles y suficientes para gestionar mi auto-aprendizaje. De acuerdo o muy de acuerdo: 95%.

- He accedido con facilidad a los espacios de la Plataforma. De acuerdo o muy de acuerdo: 95%.

- Considero que el sistema tutorial del curso ha sido el adecuado. De acuerdo o muy de acuerdo: 95%.

- El curso ha respondido a mis expectativas creadas. De acuerdo o muy de acuerdo: 95%.

- Los contenidos y objetivos del curso han respondido a mis necesidades. De acuerdo o muy de acuerdo: 95%.

2. Evaluación de los conocimientos

Antes de iniciar la acción formativa, 100% de los/as participantes ya sabe que el delegado de prevención debe tener acceso a toda la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y de salud de la

empresa y que uno de los elementos fundamentales de la legislación sobre salud laboral es la integración de la actividad preventiva. La casi totalidad de los participantes (>88%) sabe distinguir entre daños derivados del trabajo y enfermedades comunes y acierta al señalar qué “condiciones de trabajo” no son sólo elementos materiales o herramientas como un ordenador, sino también los ritmos de trabajo y las relaciones entre los compañeros y compañeras. También conocen las figuras que pueden asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

La mayoría (>65%) conoce además algunas de las características de este Comité (órgano paritario, necesidad de poseer un reglamento de funcionamiento interno, número de trabajadores a partir del cual es obligatorio constituirlo, etc.) y entiende que con relación a la planificación de la actividad preventiva, el delegado de prevención es el responsable de participar en su diseño y aplicación pero no de diseñarlo ni de dar asesoramiento especializado (una de las diferencias fundamentales entre las figuras de delegado y trabajador designado o prevencionista).

En cambio, como aspectos donde encontramos mayores déficits de formación en cuanto a conocimientos previos podemos citar: casi 85% de los/as participantes opina que el elemento fundamental y prioritario de la acción preventiva es la evaluación de riesgos. Más de 57% de los participantes piensa que el delegado de prevención es un trabajador designado por la empresa para ejercer labores de vigilancia y control de las condiciones de trabajo y vacila al señalar la respuesta incorrecta en un listado con las funciones que tiene atribuidas. Bastante preocupante es que a la pregunta la participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales “es conveniente pero no obligatoria” la respuesta se reparte al 50% entre afirmaciones y negaciones.

Es posible deducir de estas respuestas que los participantes que asisten a la primera sesión presencial del curso ya poseen de entrada alguna información legal sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sobre el marco preventivo general: algunas de las funciones del delegado de prevención, existencia del Comité de Seguridad y Salud, etc. También poseen conocimientos previos sobre el objeto y alcance de la prevención de riesgos laborales, siendo muy significativo que cuestiones relacionales o ritmos de trabajo sean consideradas como aspectos susceptibles de ser intervenidos desde la prevención de riesgos laborales. En cambio, parece que los aspectos formalistas y burocráticos de la prevención han calado también en estos delegados al

igual que en toda la sociedad, puesto que consideran que el elemento fundamental y prioritario de la acción preventiva es la propia evaluación de riesgos. La diferencia de funciones entre delegado de prevención y trabajador designado tampoco parecen estar claras, a pesar de que así parecía apuntarse en la pregunta sobre responsabilidad del DP frente a la planificación de la actividad preventiva referida anteriormente, y ellos no se reconocen con nitidez en las funciones que les atribuye la legislación. Sobre esta confusión es muy significativo señalar las dudas que suscita la cuestión sobre la obligatoriedad de la participación

de los trabajadores en materia de prevención en la empresa.

Una vez impartidos los tres primeros módulos del curso se desarrolló la segunda sesión presencial. En la misma se administró el post-test cuyos resultados comparativos se reflejan en la Tabla N° 1.

3. Evaluación de la transferencia

Reproducimos los resultados comparativos entre pre-test y pos-test sobre aspectos relacionados con la transferencia de la formación (Tabla N° 2).

Tabla N° 1. Comparativa pre-test pos-test en conocimientos

Contenidos temáticos	Pre-test %	Pos-test %
Acceso a la información y documentación de los Delegados de Prevención	90-100	90-100
Necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en las empresas	90-100	90-100
El ritmo, las relaciones entre compañeros... son "condiciones de trabajo"	80-89	90-100
Enfermedades comunes vs daños derivados del trabajo	80-89	90-100
Quienes pueden asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud	60-79	90-100
Responsabilidades del DP en cuanto a la planificación de la actividad preventiva	60-79	90-100
Algunas características del Comité de Seguridad y Salud	60-79	90-100
Participación obligatoria de los trabajadores en materia de salud laboral	50-59	21-40
El delegado/a de prevención no está designado/a por la empresa	21-40	80-89
Funciones del delegado/a de prevención	21-40	90-100
La evaluación de riesgos es el elemento fundamental de la acción preventiva	0-10	21-40

Fuente: Datos de la investigación, 2010

Tabla N° 2. Comparativa pre-test pos-test sobre transferencia de la formación

Contenidos temáticos	Respuestas	Pre-test (n=24) %	Pos-test (n=20) %
¿Cuántos trabajadores de tu empresa saben que eres Delegado de Prevención (DP)?	Todos o casi todos	29	65
¿Cuántos trabajadores de tu empresa conocen para qué sirve un DP?	Todos o casi todos	29	60
¿Has realizado o difundido alguna hoja informativa en mano o tablón sobre Salud Laboral (SL)?	Sí	25	60
¿Informas a los trabajadores de las propuestas o acuerdos que adoptas con la empresa?	Sí	58	80
¿Te has reunido alguna vez con trabajadores de la empresa para tratar temas de SL?	Sí	50	80
¿Has realizado alguna encuesta o sondeo a los trabajadores de tu empresa sobre SL?	Sí	21	70
¿Has realizado visitas a puestos de trabajo para comprobar o conocer las condiciones de seguridad y salud?	A todos-casi todos	21	55

Fuente: Datos de la investigación, 2010

A continuación se recogen algunos de los comentarios de los/as participantes (verbatim) sobre el particular. Lamentablemente, por cuestiones obvias de espacio, hemos tenido que limitar al máximo la selección de fragmentos, tratando, eso sí, de que fueran lo más

representativos posible. En todo caso, en el discurso de los grupos de discusión se han encontrado estructuras semánticas comunes, que relacionan la acción formativa con una indiscutible mejora de la actividad de representación e intervención propia del DP.

“Me ha llevado a interesarme por el plan de prevención de mi propio centro [un instituto de educación secundaria], recién hecho, con las medidas que se han requerido e incluso he tenido entrevistas con el equipo directivo sobre cómo se iban a ejecutar los objetivos que se habían planificado y demás, y hemos hecho propuestas al claustro sobre las medidas que se podían ir adoptando [...] Creo que poquito a poco lo iremos poniendo en marcha e incluso en plan reivindicativo ¿no? Que no se quede todo en papel mojado, porque en Administración pública es difícil.” (GD-1)

“Hemos conseguido cositas. Hay cosas muy básicas como pueden ser una indumentaria básica y unas condiciones mínimas [...] A pesar de haber sido difícil de aplicar... ahora que estamos negociando el Convenio nos vemos como con más capacidad como para sentarnos, proponer, pedir... Nos encontramos como más fuertes de cara a la empresa.” (GD-1)

“Algo se ha podido hacer. Ya comentas cosas y tus compañeros saben que sabes algo y ya... en cuanto surge cualquier cosa ya te llaman y te dicen: oye, ¿qué podemos hacer para arreglar esto? Y vas, echas un vistazo, hablas con Dirección y, por mínimo que sea, siempre hay repercusión en la empresa.” (GD-1)

“A partir del curso tienes conciencia de lo que puedes hacer en un centro, en mi centro de trabajo. Pero... a través de los conocimientos que vamos adquiriendo pues ya pues... los extintores no se qué, pues esto está mal puesto, pues se podía hacer tal cosa... ¿Entiendes?” (GD-2)

Hasta ahora hemos conseguido que el técnico de la mutua vaya y le explique a las compañeras los riesgos que hay en sus puestos de trabajo [...] y, en fin, vamos contando con algunas cosas.” (GD-2)

Discusión

En lo que se refiere a satisfacción con la acción formativa, el curso ha sido, como hemos visto, valorado muy positivamente por los participantes en la mayoría de los aspectos evaluados. El 95% está de acuerdo o muy de acuerdo en que los objetivos propuestos han sido alcanzados y que los contenidos desarrollados responden a dichos objetivos. Piensan, asimismo, que dichos objetivos y contenidos han respondido a sus necesidades formativas. Entienden que los materiales didácticos están bien seleccionados, han cubierto su función y se han distribuido correctamente y a tiempo. La estructura de la Plataforma de formación ha sido clara, lógica y bien organizada. Esta ofrece recursos

útiles y suficientes para gestionar el auto-aprendizaje y se accede con facilidad a los distintos espacios de la misma. En cuanto al sistema tutorial, también 95% está de acuerdo o muy de acuerdo en que ha sido el adecuado. El mismo porcentaje dice que el curso ha respondido a sus expectativas y el porcentaje llega hasta 100% cuando se pregunta si los materiales didácticos son de buena calidad.

En cuanto a los aspectos mejorables, se pueden citar fundamentalmente dos: la temporalización y el diseño de algunos ejercicios. Aunque los resultados de ambas preguntas no son negativos (en ambos, entre 60 y 70% de participantes ha contestado positivamente), es cierto que las respuestas se desvían bastante del masivo 95% de satisfacción en todos los demás aspectos que ofrece la encuesta final. Además, en el apartado abierto de comentarios se hacen algunas apreciaciones que permiten constatar que en ambas cuestiones es posible hacer algunos cambios que mejoren la acción formativa. En lo que se refiere a la duración del curso, 26% de participantes dice que no es adecuada y 11% está indeciso. En las observaciones, hay cuatro comentarios sobre este tema: *“creo que, quizás por mi inexperiencia, he tenido que invertir más de las horas que en principio duraba”*; *“el curso me ha requerido más horas de las establecidas en un principio”*; *“el curso ha sido muy duro. Me ha costado una duración de horas muy importante”*; *“tal vez convenga dilatar más los contenidos en el tiempo y ampliar el número de horas pues ha habido momentos en que ha habido que estudiar y resolver pruebas de evaluación con celeridad. Una temporalización más ajustada conllevará seguro a profundizar y reflexionar más sobre los contenidos”*.

Sobre los ejercicios hay mucho menos malestar que en cuanto a la duración del curso (74% de participantes opina que han sido adecuados) pero hay un significativo 16% de indecisos y 10% de desacuerdo. Es interesante observar cómo en algunos de los comentarios que hacen los propios participantes, se disculpan por no haber podido completar todos los ejercicios o no cumplir con el grado de exigencia planteado: *“siento no haber conseguido cumplir como alumna con el nivel de exigencia”*; *“las actividades de la teoría a la práctica me han costado hacer y entender a la primera”*. En todo caso, parece necesario revisar la temporalización del curso y rediseñar algunas de las actividades.

Sobre conocimientos, lo primero que hay que señalar es que efectivamente se aprecia un significativo aumento en el nivel alcanzado por los participantes. De las once preguntas que conforman el cuestionario, nueve se contestan correctamente en el pos-test en un porcentaje

igual o mayor a 80%. Se mantiene un porcentaje muy alto de conocimiento referido a la distinción entre daños derivados del trabajo y enfermedades comunes y una percepción amplia del concepto “condiciones de trabajo” que incluye aspectos como los ritmos de trabajo o las relaciones interpersonales. Entre 90 y 100% de los participantes contesta correctamente en la segunda sesión presencial a las preguntas formuladas sobre las funciones del delegado de prevención y los aspectos básicos referidos al Comité de Seguridad y Salud. En este sentido, destaca la pregunta referida expresamente a las funciones de los propios delegados que pasa de 57% de respuestas incorrectas en el pre-test a más de 90% de respuestas acertadas ahora. También es muy destacable el ítem referido a la designación del delegado por parte de la empresa, que pasa de 57% de errores a más de 80% de aciertos.

Como aspectos más negativos hay que señalar las contestaciones referidas a la obligatoriedad de la participación de los trabajadores/as en materia de salud laboral y la evaluación de riesgos. Después de impartidos los tres primeros módulos, donde se abordan extensamente estos contenidos, los participantes siguen pensando que la evaluación de riesgos es el elemento fundamental y prioritario de la acción preventiva (16 frente a 5) cuando lo que dice la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales es que hay que evitar los riesgos y evaluar los riesgos que no se puedan evitar. Es decir, parece que sigue existiendo cierta confusión entre lo que sería la planificación de la prevención, el plan de prevención, la evaluación de riesgos... que se siguen considerando una misma cosa. El importante número de respuestas erróneas (14 frente a 7) a la cuestión la participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales es conveniente pero no obligatoria tampoco es baladí. Esta obligatoriedad es justamente uno de los pilares básicos sobre el que se basa todo el entramado legislativo y un aspecto que precisamente nosotros consideramos clave y vienen defendiendo históricamente los agentes sociales.

Con estos datos es posible deducir que la acción formativa ha fijado y desarrollado con amplitud e intensidad una gran cantidad de conceptos básicos sobre prevención de riesgos laborales y especialmente sobre el papel del delegado de prevención en las empresas. Los participantes conocen o han reforzado sus conocimientos en lo que se refiere a la legislación básica en materia de prevención, poseen después del curso una visión general de la problemática de la salud laboral que engloba a ésta en un marco amplio de condiciones de trabajo y salud y conocen las principales características y funciones de la figura de delegado de prevención y del Comité de Seguridad y Salud. Es decir, se han alcanzado

los principales objetivos en cuanto a conocimientos que pretendíamos desarrollar con el curso. Sin embargo, y como ya hemos señalado anteriormente, es necesario mejorar el desarrollo de los contenidos que se refieren a la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva y explicitar claramente que la participación de los trabajadores en materia de salud laboral, por cuestiones técnicas, éticas y legales, no sólo es necesaria sino obligatoria.

En lo que se refiere a la transferencia de la formación, los resultados son bastante interesantes. Tenemos que tener en cuenta la mortandad estadística, habitual en este tipo de estudios que se prolongan en el tiempo. Hemos esperado seis meses para tratar de medir el impacto en los puestos de trabajo y, por eso, hemos conseguido un número relativamente reducido de respuestas. Sin embargo, aún evitando hacer comparaciones porcentuales que podrían desvirtuar las conclusiones, los números absolutos son muy significativos. Sobre 20 respuestas, 12 DP han realizado o difundido información sobre salud laboral en sus empresas en los últimos seis meses, 16 han informado a los trabajadores de sus propuestas y/o acuerdos con la empresa y han mantenido reuniones para tratar aspectos relacionados con la salud laboral. 14 han realizado algún tipo de encuesta o sondeo sobre el tema y 11 han girado visitas a puestos de trabajo para comprobar aspectos específicos de éstos que tienen que ver con seguridad y salud. Estos datos -significativamente mejores que los de la situación de partida- junto a las propias opiniones de los participantes en los grupos de discusión, permiten afirmar, aún de modo tentativo, que la acción formativa ha impactado positivamente en las distintas empresas, reforzando la capacitación socio-técnica de los delegados en materia de prevención de riesgos laborales.

En definitiva, esta experiencia ha servido para detectar algunas carencias y desarrollar propuestas de mejora a la versión piloto de esta acción formativa de nivel básico en prevención de riesgos laborales para delegados de prevención. Al mismo tiempo, los resultados evaluativos en los tres niveles abordados por el estudio, han permitido demostrar que esta versión semi-presencial en formato *blended learning* presenta numerosas potencialidades y pone de manifiesto su pertinencia, lo que sugiere seguir apostando por esta fórmula en los próximos años.

Agradecimientos

A todo el Equipo de formación y administrativo de ISTAS por su colaboración en el diseño, implementación y evaluación de esta acción formativa. A Comisiones

Obreras de Extremadura y FOREM-Extremadura por su apoyo constante y la facilitación de los medios que permitieron el desarrollo de las sesiones presenciales del curso y los grupos de discusión. A Rafael Torrente, tutor y co-autor del curso que, como siempre, ha

demostrado una enorme implicación con su trabajo. Muy especialmente a todos los compañeros que después de cumplir con sus obligaciones laborales, sindicales y familiares aún tuvieron tiempo para ayudarnos en la realización de este estudio.

Referencias Bibliográficas

- Alvarado, A. de & Rodríguez, A. (2006). *La formación sin distancia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Boix, P., Gadea, R., Torada, R., Uberti, V. & Blount, E. (2007). *Guía del delegado y delegada de prevención*. 5ª edic. rev. y ampl. Madrid: ISTAS.
- Cabrera, F. (2003). *Evaluación de la formación*. Madrid: Síntesis.
- Dean, P., Stahl, M., Sylwester, D. & Peat, J. (2001). Effectiveness of combined delivery modalities for distance learning and resident learning. *Quarterly Review of Distance Education*, 2(3), 252.
- España. (1995). Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Publicado en Boletín Oficial del Estado N° 269, de fecha 10 de noviembre de 1995. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- García, L. (1989). *Para qué la educación a distancia*. Madrid: UNED. Extraído el 31 de mayo, 2010 de la siguiente dirección electrónica: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:20254&dsID=para_que.pdf.
- Hanson, D., Maushak, N., Schlosser, C., Anderson, M. & Sorensen, M. (1997). *Distance Education: Review of the literature*. Washington: Association for Educational Communications and Technology.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2007). *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo*. 5ª edic. rev. y act. Madrid: ISTAS.
- Mallón, M., Bryson, J., Pajo, K. & Ward, R. (2005). *Learning at work, organisational opportunities and individual engagement*. Paper presented at the 8º Conference on International Human Resource Management. Cairus, Australia.

Fecha de recepción: 10 de julio de 2010
Fecha de aceptación: 30 de septiembre de 2010