

Diseño de un cuestionario de evaluación de la satisfacción con la formación en prevención de riesgos laborales

Martínez, I. M., Grau, R., Salanova, M.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es diseñar un cuestionario de evaluación de la formación y explorar el carácter predictivo de la satisfacción respecto a las intenciones de seguir formándose en el futuro. Sobre una muestra de 82 trabajadores asistentes a un curso de formación en prevención de riesgos, se han considerado tres grupos de variables (situación formativa personal, satisfacción con la formación e intención de conducta formativa futura) y se han establecido relaciones entre ellas. Los resultados no confirman la relación entre situación formativa personal y satisfacción con la formación, pero sí que existen relaciones entre satisfacción e intención de conducta futura y entre situación formativa personal e intención de conducta futura. Análisis más detallados reflejan los aspectos concretos de la satisfacción y la situación formativa personal, que mejor predicen la intención de seguir realizando acciones formativas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

PALABRAS CLAVE

Evaluación, formación para la prevención, satisfacción.

DESIGN OF A QUESTIONNAIRE TO EVALUATE SATISFACTION WITH TRAINING IN OCCUPATIONAL RISK PREVENTION

ABSTRACT

The aim of this work is to design a questionnaire for training evaluation and to explore the relations between satisfaction and future training behaviour. The sample is 82 assisting workers to a training course about prevention of risks. Three groups of variables had been considered: personal training situation, training satisfaction, intention of future training behaviour and relationships have settled down among them. Results do not confirm the relationship between personal training situation and satisfaction with the training, but we found significant relationships between satisfaction and intention of future behaviour and between personal training situation and intention of future behaviour. Further analysis show the specific aspects of the satisfaction and the personal training situation that predict the intention of continuing carrying out training as regards security and health at work.

KEY WORDS

Evaluation, prevention training, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Con la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹ de noviembre de 1995, aparece un núcleo de necesidades formativas relacionadas con la prevención de riesgos en contextos laborales.

En la Ley se señala entre las actividades necesarias para la prevención, la necesidad de formación de los trabajadores en materia preventiva. Así, en el Artículo 15 sobre principios de la acción preventiva aparecen dos de estos principios relacionados con aspectos formativos, en concreto el principio g) planificar la prevención; y el i) dar instrucciones adecuadas a los trabajadores.

Además, no sólo se debe dar información y formación sobre los riesgos de cada puesto de trabajo, sino que en muchas ocasiones primero es necesario un cambio de actitud de los propios trabajadores hacia la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo. De esta manera, se entiende que la formación, no sólo prepara para desempeñar

Dpto. Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. Universitat Jaume I. Castellón.

Correspondencia:

Isabel M. Martínez.
Departamento de Psicología. Universitat Jaume I.
Ctra. Borriol, s/n (Edificio B) 12080. Castellón
E-mail: imartine@psi.uji.es

Trabajo recibido el 18-III-99. Aceptado el 1-X-99.

20 años de formación en salud laboral: la Administración debería atender la opinión de los expertos

Carlos Ruiz-Frutos^{a, b}



DOI: 10.12961/apr.2018.21.04.5

Ya en 1998 se detectó que las normativas instauradas con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no eran eficaces si no se acompañaban de una formación que instaurara la cultura de la prevención entre trabajadores y empresarios¹. Hace 20 años se constató la relación entre la satisfacción por la formación recibida por los trabajadores e intención de conducta futura y entre situación formativa personal e intención de conducta futura².

La formación básica de los trabajadores está regulada por contenidos, horas y requisitos del formador³, pero vemos como trabajadores y empresarios siguen pensando que la principal causa de los accidentes es el comportamiento de los trabajadores y un 64,9% de los que habían sufrido un accidente continuaron en el mismo puesto sin que éste se modificase⁴, cosa que también ocurre en otros países europeos⁵. Esto nos lleva a demandar indicadores formativos que midan si se han cumplido los objetivos de la formación, en grado de satisfacción, percepción del riesgo o forma de prevenirlo, admitiendo que la disminución de la siniestralidad laboral no sea evidente a corto plazo. A pesar de la dificultad para evaluar la eficacia de los programas formativos conocemos que los que implican la participación de los alumnos suelen tener mejores resultados⁶.

La explicación del nivel de declaración de enfermedades profesionales podría encontrarse en la ausencia de contenidos de medicina del trabajo en el nuevo grado de medicina, a lo que hay que sumar el no disponer de dicho especialista en el sistema público de salud para que cualquier otro especialista pueda pedir su asesoramiento. Queda bonito afirmar que la formación en esta materia debe realizarse en todos los niveles educativos y lo esencial de la cultura preventiva pero es posible que los que necesiten formación en prevención de riesgos laborales no solo sean los trabajadores y empresarios sino también ciertos responsables de la Administración, y no solo para plasmarlo en normativas.

La formación de los trabajadores estará condicionada por la capacidad de los que deben ser sus profesores, los especialistas formados a partir de 1997, volviendo a plantearnos el impacto real de esta normativa. Pocos años después ya se advirtió de las consecuencias de haber generado una gran cantidad de ofertas formativas, muchas de ellas de una cuestionada calidad por cuan-

to difícilmente se podía prever que hubiera tal volumen de profesores bien formados, con dudas sobre un interés meramente mercantilista, demandando a la Autoridad Educativa para que asumiera su papel y cesara el papel transitorio otorgado a la Autoridad Laboral^{1, 7}.

Si bien la formación de los expertos de “nivel intermedio” se asumió pronto por la Autoridad Educativa, mediante Formación Profesional, no fue hasta mucho después cuando se asumió la formación de nivel superior, mediante un Máster Oficial. Previamente se había planteado si esta debía ser de grado o posgrado⁷, llegando a ofertarse un segundo ciclo por las universidades catalanas. Pero la formación universitaria de posgrado no está exenta de problemas porque es difícil que en la plantilla de la universidad existan profesores con conocimientos prácticos en esta materia y la participación de profesionales externos se ha visto dificultada con la transformación del máster título propio en máster oficial, reduciendo la calidad de una formación que debe combinar teoría y práctica. Ya en el artículo que nos sirve de referencia se concluía que “las expectativas para seguir formándose en el futuro está condicionada por el factor denominado “utilidad práctica”, que es la relación entre teoría y práctica, la utilidad de lo aprendido para el desarrollo personal y para el trabajo y del confort, que depende de las relaciones interpersonales o el local y mobiliario”².

Podemos concluir que no es suficiente con los indicadores de cumplimiento sino que necesitamos utilizar indicadores que midan si el trabajador ha integrado la formación en su comportamiento, el equilibrio teórico-práctico y detectar pronto los puntos débiles de la formación universitaria de los expertos. La revista Archivos de Prevención de Riesgos Laborales a lo largo de estos 20 años de vida ha permitido sacar a la luz problemas detectados por los profesionales, entre otros en el ámbito formativo, pero con escaso éxito. La Administración haría bien en leer la opinión de los profesionales y las revistas especializadas son un magnífico medio para expresarlas.

a. Departamento de Sociología, Trabajo Social y Salud Pública, Universidad de Huelva, Huelva, España.

b. Seguridad y Salud Laboral. Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador.

BIBLIOGRAFÍA

1. Casamitjana N. La formación en prevención de riesgos laborales: una oportunidad que no debemos dejar escapar. Arch Prev Riesgos Labor 1998;3:95-96.
2. Martínez IM, Grau R, Salanova M. Diseño de un cuestionario de evaluación de la satisfacción con la formación en prevención de riesgos laborales. Arch Prev Riesgos Labor 1999;2(4):169-174.
3. Reglamento de los Servicios de Prevención. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (BOE N° 27, de 31/01/1997).
4. Almodóvar A, Pinilla FJ (Coord.). Encuesta nacional de gestión de la seguridad y salud en las empresas (ENGE 2009). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2009. [citado 11 Jul 2018]. Disponible en: http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_%20ENGE%202009.pdf.
5. Dekra Industrial. 2011 European Barometer of Occupational Hazard Prevention. Stuttgart: Dekra Industrial, 2011. [citado 11 Jul 2018]. Disponible en: https://www.dekra-austria.at/c/document_library/get_file?uuid=b91f2900-f319-4746-8becf39d0f2a17d6&groupId=10100.
6. Caffano F, Micheletti-Cremasco M, Bagagiolo G, Vigoroso L, Cavallo F. Effectiveness of occupational safety and health training for migrant farmworkers: a scoping review. Public Health 2018;160:10-17.
7. Ruiz-Frutos C. La formación especializada en prevención de riesgos laborales. ¿Dónde está la autoridad educativa? Arch Prev Riesgos Labor 2000;3(4):151-152.

ACRST 2018:
INVESTIGACIÓN Y PRÁCTICA PARA MEJORAR LA SALUD EN UN MUNDO LABORAL EN CONSTANTE CAMBIO
 21-23 de octubre de 2018, Vancouver (Canadá)

Información:
 School of Population and Public Health, 2206 East Mall, Vancouver, BC Canadá, V6T 1Z3.
 Tel.: 604 822 2772. Fax 604 822 4994
 E-mail: info@spph.ubc.ca
 Web: spph.ubc.ca

SEGURIDAD Y RIESGOS DE NANOMATERIALES ARTIFICIALES
 23-24 de octubre de 2018, Malmö (Suecia)

Información:
 Kai Savolainen ,NIVA, Arinatie 3A, FI-00370 Helsinki, Finlandia.
 Tel.: +358 40 1258 748
 E-mail: kai.savolainen@ttl.fi
 Web: <https://niva.org/course/safety-risks-engineered-nanomaterials/>

GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN CENTROS AFECTADOS POR OBRAS TEMPORALES
 25 de octubre de 2018, Ávila

Información:
 Unidad de Seguridad y Salud Laboral. c/ Segovia, 25, 05005 Ávila, España.
 Tel.: 920 355 800. Fax: 920 355 807
 Web: https://trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100Detalle/1255645269725/_/1284781020230/Propuesta

SUBJETIVIDAD Y TRABAJO: ENTRE MALESTAR Y BIENESTAR. CONSTRUYENDO UN NUEVO PARADIGMA DE SALUD OCUPACIONAL
 29-31 de octubre de 2018, La Habana (Cuba)

Información:
 E-mail: simposioLahabana2018@gmail.com
 Web: <http://crted.cnam.fr/laboratoire/subjectivite-et-travail-entre-mal-etre-et-bien-etre-construction-d-un-nouveau-paradigme-de-la-sante-au-travail-981329.kjsp>

GESTIÓN DE EMERGENCIAS MÉDICAS EN EL MAR
 30 de octubre-1 de noviembre de 2018, Helsingør (Dinamarca)

Información:
 Suzanne Stannard
 Norwegian Centre for Maritime Medicine
 E-mail: suzanne.louise.stannard@helse-bergen.no
 Web: <https://niva.org/course/managing-medical-emergencies-sea-risks-responses/>

EXPOPROTECTION 2018
 6-8 de noviembre de 2018, París (Francia)

Información:
 Web: <http://www.expoprotection.com/>