

Agustín de la Herrán

Oficial - Jefe de Servicio
CEIS Guadalajara



■ ¿Cómo se organiza su división y a cuanto personal incluye?

Nuestra Área de Formación la dirige una única persona; un Oficial Técnico. En la actualidad la gestión de la formación del CEIS Guadalajara la lleva D. Alfonso Berzosa Roque.

El nuestro es un Consorcio de Bomberos humilde y con sólo 100 efectivos, pero la labor que personas como Alfonso consiguen llevar a cabo con los pocos recursos que tenemos, nos ponen a la altura de los grandes Servicios.

Para que el personal tome partida en las decisiones de ámbito formativo, se creó hace unos años una Comisión de Formación que incluye a dos personas de sindicatos y otras dos que se presentan voluntarias de entre el personal, renovándose cada 4 años. La Comisión se reúne 4 o 5 veces al año para estar informada y poder realizar un seguimiento de la tarea formativa, colaborar en la toma de decisiones y aportar un valor añadido al punto de vista que tiene la Dirección del Servicio. Teníamos nuestras dudas cuando la creamos, pero está funcionando muy bien gracias, principalmente, al altísimo nivel de implicación del personal voluntario.

El CEIS Guadalajara apuesta por un sistema formativo en el que los instructores sean mayoritariamente internos, por las múltiples ventajas que de ello derivan. Con esta premisa, creamos también un sistema de “habilitación de formadores” que procedimentaba cómo el personal interno accedería, o no, a formar parte del equipo de instructores del CEIS. Este sistema califica las solicitudes del personal –según currículum– en tres niveles de conocimiento o especialización (A, B y C), por materia. Así, cuando el Área de Formación define qué cantidad instructores, y de qué nivel, necesita para una acción formativa concreta, es sencillo asignarlos de forma objetiva.

■ ¿Cómo es el modelo de formación que se aplica? ¿Se realiza formación continuada?

Nuestro modelo de formación es participativo y muy completo. Se basa en un Plan de Formación que cada año se reescribe y actualiza en base a las lecciones aprendidas y que contempla, mayoritariamente, formación de adscripción voluntaria. Existen también poco más de 12 horas anuales por persona en lo que llamamos la “formación corporativa”, que se imparten dentro de la jornada de trabajo para homogeneizar conocimientos, visitar empresas o instalaciones relevantes en la provincia y tratar algunas temáticas (manejo de nuevos materiales adquiridos, puesta en práctica de protocolos operativos recientes, etc.) que deben conocerse por todos los efectivos del Servicio.

En base a una serie de materias principales que nuestro Plan de Formación identifica (conducción, tráfico, incendios, altura, NRBQ, etc.) y conforme a las demandas recibidas, el criterio de la Comisión de Formación y las deficiencias que se hubieran podido detectar, se establece el programa de cursos que incluirá el Plan de Formación del próximo año.

En 2013, nuestro Plan de Formación programaba 4231 horas lectivas (una media de 46 horas por persona), de las que se cubrieron un 92%.

La continuidad de los cursos ofrecidos y de sus instructores depende, en gran medida, de las puntuaciones que reciban en las encuestas que se giran a los alumnos al término de cada curso.

Pero el Área de Formación del CEIS Guadalajara no sólo se circunscribe a los cursos como tal, también gestiona las maniobras que el personal debe realizar diariamente durante la guardia. Aquí reside la verdadera continuidad en la formación. Sin embargo, las limitaciones que implica su ejecución dentro de la guardia (interrupciones por intervención, ausencia de instructor como tal, problemática de ejecutar grandes despliegues de material, limitaciones en los escenarios, etc.) hacen que sea muy complicado establecer un sistema sencillo, económico y verdaderamente eficiente para estas maniobras que tanta importancia tienen.

En el CEIS Guadalajara seguimos buscando la mejor forma de llevarlas a cabo. Así, hemos comenzado recientemente un programa de video-maniobras que parte de una explicación audiovisual que el trabajador tiene disponible y en abierto en nuestro canal de youtube ([youtube.com/ceisguadalajara](https://www.youtube.com/ceisguadalajara)) y sobre la que luego

replica un ejercicio práctico. Nos estamos acercando, en cierto modo, a un sistema de formación online, pero sin tener que costearlo.

■ ¿De qué manera se incentiva al personal para que siga el plan de formación?

La calidad en la formación impartida y la gran utilidad que de cada curso se extrae para el desempeño del puesto de trabajo, han sido siempre nuestros mejores incentivos. Cuando enseñamos las cosas de forma que el trabajador entiende que va a poder hacer sus tareas más seguro, con más criterio y, en definitiva; mejor, entonces siente que el curso ha sido interesante y eso le impulsa a realizar otros cursos. Tenemos puesto el listón muy alto una gran parte del personal se siente motivado casi exclusivamente por responsabilidad profesional.

Hemos reservado también una partida presupuestaria de 6000 € anuales para que los trabajadores puedan solicitar cursos que no se encuentran en el Plan de Formación del CEIS y así ver cubiertas sus expectativas en el ámbito formativo. Con cargo a esta partida, mandamos a tres trabajadores a EEUU para recibir un curso de ventilación, hemos pagado un postgrado de prevención de riesgos laborales y ahora tenemos 3 personas en un congreso en Polonia y otra más pendiente de un curso de incendios de interior en Bélgica. Se trata de una cantidad económica importante para un Servicio como el nuestro: es una apuesta decidida y que merece la pena para seguir constantemente avanzando en técnicas, tácticas, experiencias y satisfaciendo, en definitiva, las inquietudes formativas del personal.

Sin embargo, a pesar de ser muy completo, de muchísima calidad y motivante en gran medida, hay que ir avanzando, poco a poco, hacia un sistema mejor compensado, que no exija que el trabajador ponga tanto de su parte al tener que hacer la formación en sus horas de libranza. En el CEIS Guadalajara se puede compensar una guardia al año, con 24 horas lectivas de formación presencial realizadas en los últimos 3 años, y la verdad que aunque no podemos permitirnos mucho más, es una compensación insuficiente.

■ ¿Cómo se trata la formación sanitaria? ¿Considera que debe realizarse un mayor esfuerzo en este ámbito?

La formación sanitaria se trata poco, y debiera tratarse más. Hace unos años hicimos un reciclaje sanitario como “formación corporativa”, para asegurarnos que todo el personal pasaba por él, y no es extraño que el Sargento concierte algunas maniobras en las que se invita a personal de UVI móvil a acercarse al parque para tomar parte en el ejercicio, aportar su punto de vista y enseñarnos técnicas y temáticas del ámbito sanitario, pero sigo pensando que tenemos ciertas carencias en este sentido que deberíamos cubrir.

■ ¿Cuáles considera que son los puntos fuertes de su plan de formación?

La calidad de la formación impartida y la amplitud y diversidad de los cursos, son uno de los puntos fuertes de nuestro Plan de Formación. También el hecho de que tratamos todas las Áreas técnicas de forma integral, interrelacionando en todo caso el ámbito formativo con los protocolos operativos y el material y equipamiento que tiene / adquiere el Servicio. Así, se decide el material que se va a comprar en función del protocolo o procedimiento operativo que determina cómo vamos a actuar en cada situación, y cuando se organiza la formación, ésta se adapta tanto al protocolo como al material que vaya a utilizarse. Se consigue de esta forma una integración transversal que da coherencia al conjunto y garantiza la utilidad de la formación impartida.

La diligencia que el Área de Formación ha demostrado siempre en cuanto a supervisión, presencia, control y seguimiento de los cursos, deriva en una mejora continuada del sistema formativo del Consorcio que sin duda es otro de los puntos fuertes que tenemos. En este sentido, es muy importante también reevaluar constantemente los resultados de la acción formativa y cobran especial relevancia en este sentido, las encuestas anónimas que se cursan después de cada curso o evento formativo.

El papel de la Comisión de Formación también es uno de nuestros puntos fuertes. A pesar de que puntualmente se ha malentendido y se ha utilizado como medio para canalizar protestas o elevar peticiones de ámbito social, debe reconocerse y valorarse que, en la gran mayoría de ocasiones, ha sido un foro muy útil en el que se han planteado de forma constructiva estrategias y soluciones para mejorar el sistema de formación del CEIS en todos los sentidos. Es de agradecer el gran esfuerzo que ha desempeñado el personal se ha implicado voluntariamente para conseguirlo.

En Rescate Vial siempre hemos hecho énfasis en la coordinación entre cuerpos de emergencia ¿se realiza formación en este aspecto?

Creo que es un aspecto crucial. La diversidad competencial y administrativa de nuestro país nos impone sobreesfuerzos de coordinación entre Servicios de emergencias que se convierten en una tarea tan compleja como necesaria. En este sentido, es una práctica habitual en el CEIS Guadalajara que se consensuen los procedimientos operativos con los Servicios llamados a intervenir en ellos. De esta forma, para elaborar el protocolo de rescate en accidentes de tráfico, por ejemplo, nos reunimos varias veces con Guardia Civil y con los medios sanitarios del SES-CAM. La integración que existe, y antes comentaba, entre nuestros sistemas formativo y operativo, hace el resto, y supone de por sí coordinación entre Servicios al menos a nivel teórico.

La parte práctica de esta coordinación interadministrativa la intentamos conseguir invitando a personal del Servicio de Extinción del Ayuntamiento de Guadalajara para que tome parte en nuestros cursos, recibiendo formación del Área de atención de emergencias del Consejo de Seguridad Nuclear, participando en simulacros y ejercicios con EPLs y ESIs de empresas e industrias de riesgo en el ámbito provincial, realizando maniobras y ejercicios prácticos con sanitarios de UVI móvil, conformando con ellos equipos multidisciplinares para acudir al campeonato anual de rescate en accidentes de tráfico de la APRAT, etc.

■ ¿Cuáles considera que son sus carencias?

Diría que la principal carencia de nuestro sistema formativo es que no conseguimos integrar a todo el personal en él.

Tratándose de un sistema que en su mayoría es voluntario y se desarrolla fuera de la jornada de trabajo del personal, es complejo mantener un alto nivel de participación. Por otro lado, y aunque se consigue la mayoría de las veces, es complicado que la formación obligatoria funcione. No sólo hay que revisar los incentivos que puedan movilizar al personal en este sentido; la motivación incentivada económicamente caduca rápidamente y en seguida hacen falta más incentivos – y cada vez más imposibles – para mantener el nivel de motivación alcanzado, también hay que inculcar una profunda cultura de la utilidad en el ámbito formativo; hay que conseguir que el trabajador entienda que se trata de

mejorar en seguridad, confianza, calidad de vida y del servicio prestado, etc.

En un sistema de formación utópico, los contenidos son homogéneos y están homologados para todos los Servicios de Bomberos por categorías, se imparten íntegramente durante la jornada de trabajo y además existe cabida para la especialización manteniendo siempre unos altos niveles de calidad y utilidad, derivada de la adecuación al puesto de trabajo. Es cierto que cada vez nos vemos más cerca de este objetivo, pero también lo es que queda mucho por andar para llegar a cumplir este ideal.

■ ¿Se ofrece formación psicológica a los bomberos que hacen frente a situaciones complicadas?

No hasta la fecha, ni tampoco en el ámbito formativo.

Llevamos meses trabajando por ofrecer a nuestro personal un Plan de Atención Psicológica que se ejecute solidariamente con el reconocimiento médico anual. Parece que finalmente vamos a hacer este año un experimento piloto en este sentido y de él derivará un informe general sobre el estado psicosocial del colectivo. Éste debe ser el primer paso para plantear soluciones formativas en el ámbito de la psicología ya que, de otra forma, no tenemos certeza de qué tipo de solución estamos aplicando a qué tipo de problema.

No obstante, la sensación que tengo en relación con este tema es que el bombero es generalmente escéptico a este tipo de soluciones. Cada uno busca la forma que más le ajusta para sobrellevar las situaciones difíciles a las que tiene que hacer frente en su trabajo y difícilmente se reconoce la necesidad de ayuda externa que seguramente hará falta en más de una ocasión.

■ A nivel mundial existen modelos de gestión de los servicios de emergencia en que cuerpos como bomberos y sanitarios de urgencias dependen del mismo mando final/dirección general, mientras que en otros sistemas estos cuerpos están encabidos en diferentes departamentos (sanidad/interior) ¿Cree que eso es positivo para la coordinación entre los cuerpos y para elaborar planes de formación conjuntos entre los diversos cuerpos de emergencias?

Los grandes esfuerzos que requiere la coordinación interadministrativa, desaparecen – o quedan prácticamente eliminados – cuando no hay dos Administraciones que coordinar, sino que los distintos Servicios o cuerpos pertenecen a la misma y comparten, por tanto, una misma línea jerárquica de mando. Creo que un modelo de Consorcio que integre los Servicios de bomberos, forestales y sanitarios, es un modelo ganador a todos los niveles.

Sin embargo, la organización territorial de nuestro país y una liviana definición de competencias que se solapan en multitud de ocasiones, complican mucho las cosas, más si cabe para los Servicios que pertenecemos a una Comunidad Autónoma multiprovincial. Diría que es una verdadera lástima, e incluso un atentado contra la igualdad de derechos que nuestra Constitución consagra para todos los españoles, que no exista una entidad de ámbito nacional o supranacional con capacidad e intención de legislar y fijar una serie de criterios homogéneos en el ámbito de la emergencia.

■ Estamos viviendo momentos complicados por la restricción del gasto público, ¿Cómo se ha visto afectado el plan de formación por estas circunstancias?

Nuestra partida de formación sufrió un decremento aproximado de un 15% cuando la crisis se materializó en nuestro país. Esta reducción se ha mantenido hasta la fecha pero tiene visos de desaparecer en breve.

El abandono de algunos cursos que suponen un esfuerzo económico muy drástico en beneficio de otros, tanto o más válidos que los anteriores, que pueden llevarse a cabo con menos recursos económicos, ha sido una de las claves para conseguir que no se aprecie esta reducción del gasto en el programa formativo del CEIS Guadalajara.

No es este, sin embargo, el elemento que más ha perjudicado los Planes de Formación en el ámbito de bomberos. La legislación que ha acompañado a las medidas económico-administrativas para restringir el gasto, han tenido peores efectos en la formación que la propia reducción de sus partidas presupuestarias, mirando en gran medida la voluntariedad, la implicación y la motivación del personal. Mi personal es excepcional, pero la situación anímica del colectivo no es la mejor en este momento.



■ **¿Cuáles son los grandes retos a los que se enfrenta el cuerpo de bomberos? ¿Hacia dónde debe evolucionar?**

En todo caso, hacia la integración y homogeneización de los Servicios a todos los niveles, formación incluida.

Como suele decirse; “está todo inventado”, y debemos gastar nuestros esfuerzos en centralizar y adoptar las mejores soluciones, no en reinventarlas constantemente en cada uno de nuestros ámbitos administrativos.

Particularizando para la formación, creo firmemente que debemos apostar por una formación homogénea, de calidad y, en la medida de lo posible, gratuita, para que se huya de los intereses económicos que puedan existir y nos podamos centrar en el objeto mismo del sistema formativo: mejorar profesionalmente.

La Administración debe apostar por un sistema formativo que es, a todas luces, imprescindible para que el Servicio se mantenga moderno, actualizado y pueda ofrecer una respuesta de calidad, acorde con los derechos que tiene el ciudadano de recibirla. Por su parte, el bombero

debe madurar y entender que la formación, como pilar básico de la profesión que le sustenta, no puede ser uno de los primeros elementos en caer cuando hay un conflicto social, sea éste de la índole que sea. La formación es un derecho del trabajador que el trabajador debe cuidar y defender, de otra forma, empujaremos a la Administración hacia un modelo que tienda inevitablemente hacia la subcontrata del servicio formativo; hacia un modelo que únicamente pretenda satisfacer la obligación que tiene la empresa de formar a sus trabajadores. Con estos modelos, todos perdemos.