

> ENTREVISTA

Entrevista con Gabriel César Jiménez, Socio fundador y CEO de GA Group

La prevención, un juego muy serio

La prevención no es lo que era, por lo menos para esta consultoría. Han demostrado que puede ser dinámica, divertida y experiencial. La razón de ser de GA Group radica en cambiar comportamientos y difundir conductas seguras, pero sobre todo en hacer que las vivan en primera persona. Para ello, han sabido reconocer el potencial que aporta al aprendizaje, la nueva tecnología como la gamificación, o el *serious game*. Y lo han dejado claro, la prevención puede ser muy motivadora, solo hay que saber cómo transmitirla y creer en ella.

Ana Lago

Periodista



Nuestro enfoque, a la hora de gamificar utilizando desde tecnologías básicas, hasta las nuevas tecnologías, es incluir competencias motoras, cognitivas, sociales y emocionales, es decir todos los ámbitos que tratados desde la visión de las personas o de las compañías, consiguen que el cambio se produzca.

Todo empezó con un deseo «hacer real ideas y sueños de nuestros clientes, teniendo muy presentes sus necesidades y las oportunidades de sumarles valor», nos confió Gabriel César Jiménez, Socio fundador y CEO de GA Group.

Para materializar esta ambición y llevarlo a la práctica, encontraron en las nuevas tecnologías un mundo de oportunidades que les iba a permitir cumplir lo que perseguían, mostrar que la prevención, si se difunde de una manera creativa, puede ser apasionante. Nos explicó Gabriel César Jiménez que emplean la gamificación, y el *serious game*, y que también disponen una *escape room* tanto presencial como digital, en las que se emplean nuevas tecnologías, tanto realidad virtual como vídeos 360 y se abordan retos a superar por las personas participantes, con un *storytelling* que motiva a los participantes a descubrir. De esta forma aseguró «volvemos a la

esencia a la hora de formar, consiguiendo una unión de razón y emoción a través del juego, ya que invita a la participación activa, aporta aprendizaje de competencias clave».

Por lo tanto, la tecnología se convierte en una útil herramienta que permite de una manera más interesante e interactiva llegar a más gente «al mostrarles las consecuencias de su comportamiento se crea un grado de consciencia de forma directa, y por consiguiente se valorar más la cultura preventiva», apostilló Gabriel César Jiménez.

A continuación, este experto nos detalló todo lo que esta consultoría puede hacer para fomentar, de una manera innovadora y más acorde con los tiempos actuales, la conciencia preventiva y cómo aporta valor a la gestión empresarial.

¿A qué se dedica GA Group? ¿cuál es su principal objetivo y razón de ser?

En una frase te puedo contar que en GA Group nos dedicamos a «hacer real ideas y sueños de nuestros clientes, teniendo muy presentes sus necesidades y las oportunidades de sumarles valor», miramos al futuro, de forma sencilla, con tecnología y teniendo muy presente a las personas.

Y ese es nuestro objetivo, sumar, aportar valor a nuestros clientes con mucha calidad, en aquello en que deciden que les podemos ayudar.

GA Group nace con una experiencia muy fuerte en el ámbito de prevención de riesgos laborales. Ya desde nuestro nacimiento como empresa teníamos muy claro, y se ha hecho más evidente poco a poco que Prevención de Riesgos Laborales necesitaba generar cambios de comportamiento en las personas y poner un foco en la posibilidad, y eso es lo que ha ido pasando en nuestra actividad, hemos ido creando y evolucionando hacia servicios y productos innovadores que llegan a las personas, que les hacen vivir experiencias y que moviliza en ellas lo más esencial, las emociones que hacen que recuerden la importancia de cuidar su salud y la de su empresa.

¿Qué aporta la gamificación, el *serious game* y las nuevas tecnologías a la PRL? ¿De qué manera mejora la formación?

La gamificación y el *serious game* nos aporta volver a la esencia, a lo esencial de las personas. El juego adopta muchas formas, y además de poder divertir, ser iterativo, o invitar a la participación activa, aporta aprendizaje de competencias clave.

Las nuevas tecnologías, nos dan múltiples posibilidades para cambiar el foco y aprovecharla a favor de crear experiencias y llegar a un número de personas mayor. Para nosotros es una herramienta que nos ayuda a un fin, el desarrollo de las personas.

Cuando éramos pequeños no nos planteábamos « ¡Qué bien, voy a aprender algo con esta actividad! » pero sin embargo cuando jugábamos aprendíamos en todas las áreas de desarrollo posibles (desde la toma de decisiones a cómo aprender a cuidarnos, o cómo resolver problemas y afrontar retos, entre otras cosas), convirtiéndose el aprendizaje en un camino de exploración. Sin embargo, el propio sistema educativo y la forma en la que entendimos la evolución nos quitó esa frescura haciendo todo mucho más racional, menos natural y más limitativo.

Nuestro enfoque, a la hora de gamificar utilizando desde tecnologías básicas, hasta las nuevas tecnologías, es incluir competencias motoras, cognitivas, sociales y emocionales, es decir todos los ámbitos que tratados desde la visión de las personas o de las compañías, consiguen que el cambio se produzca.

De esta forma, en nuestra manera de entender nuestras acciones formativas, bien sean presenciales o utilizando nuevas fórmulas (desde una plataforma, hasta la realidad virtual o

umentada) recuperamos el papel activo de las personas. Ellas pueden ser dueñas de la experiencia que vivan, ahora bien, si deciden participar, obtienen muchos más beneficios, especialmente si a partir de lo que vive, realiza una reflexión de esa experiencia y hace algo con ella. Si la integra. De esta forma volvemos a la esencia a la hora de formar, consiguiendo una unión de razón y emoción a través del juego.

La moda del *escape room* también ha llegado a la prevención, ¿nos puede contar cómo han implementado esta iniciativa?, ¿de qué trata y qué aporta a los trabajadores?

Por supuesto, hemos desarrollado dos iniciativas, una *escape room* presencial y otra digital. En ambas se utilizan nuevas tecnologías, tanto realidad virtual como vídeos 360 y sobre todo se abordan retos a superar por las personas participantes, con un *storytelling* que motiva a los participantes a descubrir.

Para avanzar se deben descubrir riesgos existentes, medidas preventivas, consecuencias en sus organismos por no cuidarse y por no utilizar equipos de protección individual o por no llevar una vida saludable.

Nuevamente además de suponer un reto, en la *escape room* presencial también fomentamos la colaboración, la participación en equipo, en nuestra versión digital se juega de forma individual, y en ambas incentivamos el espíritu de exploración y un cierto ingenio para la resolución de las claves que les ayudan a resolver la situación.

En relación al aporte, lo fundamental es el grado de consciencia que aporta a las personas, sobre las consecuencias de su comportamiento porque les llevamos a sentir esas consecuencias, no se las contamos, las viven. Este grado de consciencia contribuye de forma directa a crear la tan valorada cultura preventiva. Sin esta cultura, cualquier acción que se implemente tendrá un recorrido muy corto.

En nuestra manera de entender nuestras acciones formativas, bien sean presenciales o utilizando nuevas fórmulas recuperamos el papel activo de las personas

¿Cómo funciona la app que han creado para prevenir y controlar posibles rebrotes de Covid-19?

Lo primero que he de aclarar es que este programa, es un sistema que está creado por Beyondtech (Más allá de la tecnología S.L.), empresa hermana de GAGroup con quien comparte ADN y parte del accionariado, en colaboración con Fundación CIRCE donde se desarrolló la metodología, y de forma inicial comprobaron su utilidad y resultados.

Consiste en conseguir una vuelta segura a la actividad de cualquier organización. Su objetivo que se es consiga evitar o reducir los contagios por Covid19, como indicabas en tu pregunta «prevenir y controlar», y es que debemos tener presente que existen factores ligados a cómo organizamos la actividad, procesos, proyectos o espacios que tienen relación directa o indirecta en la probabilidad de contagio.

Con SafeBack2Work estamos poniendo en manos de la organización que lo usa, una herramienta que le permite representar la realidad, formal e informal, de su funcionamiento.

Nuestro sistema le permite tomar decisiones inteligentes basadas en datos, sus datos. La empresa ha de introducir dos tipologías de datos: su red de contactos, y las razones por las que las personas (de esa red) entran en contacto, a partir del cual se puede producir un contagio. Con esta información se generan y se visualizan en la organización, los nodos o puntos calientes de contacto.

Y no sólo eso, sino que de forma automática, el sistema evalúa qué puntos o agentes de contactos contribuyen más a que se pueda producir el contagio. A partir de ahí comienza un camino realizar simulaciones para saber, en base a las decisiones que pueda tomar, cómo se modifican esas redes. El objetivo final es el comentado al principio, evitar o reducir un contagio.

¿En qué consiste el Campus VR Multipresencial?

Consiste en ser capaces de llevar la formación a una experiencia en la que personas o incluso equipos deslocalizados están formándose a la vez, en la misma temática. Se crea un escenario virtual donde una de nuestras personas va exponiendo a los participantes a retos, haciéndoles vivir situaciones de las que se pueden encontrar en la realidad, en las situaciones a las que van a estar expuestos en su actividad profesional para que, comiencen a reaccionar a esas situaciones.

Las tecnologías inmersivas como la realidad virtual promueven el aprendizaje por exploración y descubrimiento en primera persona, potenciando la construcción del propio conocimiento mediante la interacción con un espacio virtual. La persona descubre cómo reaccionaría exponiéndose a una situación de peligro como podría ser un espacio confinado, y qué tendría que hacer.

Por otro lado, a la empresa le permite conocer cómo efectivamente reaccionan esas personas a esa situación de peligro y si, para exponerse a él o incluso para trabajar las personas en equipo, de completar la formación de alguna manera.

Además, este tipo de formaciones para la empresa reducen tiempo, riesgo y coste y amplifican la inversión y el uso del tiempo dentro de la actividad formativa, ya que por ejemplo, en una formación de espacios confinados, tras la parte teórica, la necesaria parte práctica conlleva que mientras se realizan las prácticas por parte de los alumnos, el resto deben estar esperando. De esta forma todas las personas están activas a la vez, haciendo aquello que harían en el espacio real y, explorando.

Aunque la VR no sustituirá a la experiencia real, reduce tiempos, coste y amplifica el aprendizaje preparando a las personas para afrontar la experiencia física.

Para facilitar una gestión integral del plan formativo de la empresa han creado un sistema único de mapeo interactivo ¿qué es y cómo funciona?

Su objetivo es conseguir que una organización conozca de forma sencilla los riesgos existentes en sus instalaciones, traducido a las competencias o conocimientos en los que han de ser formadas las personas para poder desarrollar una actividad, un puesto de trabajo en las instalaciones. Y la aplicación de metodología *agile*.

En numerosas ocasiones nos encontrábamos a la hora de poder proponerle acciones de desarrollo de capacidades y de cultura preventiva en una organización, que muchas de ellas tenían una falta de visión global de los riesgos existentes, partiendo de evaluaciones de riesgos de diferente calado y profundidad. Por otro lado, la realidad de la dinámica empresarial hace necesaria, y cada vez más, la reasignación de personas a diferentes puestos de trabajo.

Además, y si la realidad normativa hace que tengamos que asumir muchos procedimientos de

reassignación de personas a diferentes puestos de trabajo, partiendo de cero en la formación y capacitación en riesgos específicos de esa actividad, perdemos cualquier oportunidad de adaptarnos a las necesidades de la empresa desde la parte preventiva.

De ese contexto nació el mapeo de riesgos y consiste en tener una foto, un mapa, de los riesgos específicos de una organización, por ejemplo, de una industria. Nosotros, a través de una metodología propia caracterizamos, de forma digital, toda la organización en términos de riesgos específicos (instalaciones, riesgos específicos y personas asignadas).

A partir de ahí nuestro sistema se convierte en una herramienta de ayuda a la dinámica empresarial ya que de forma actualizada cualquier responsable de equipo dispone de la situación, en cuanto a capacitación sobre riesgos específicos, de las personas que tiene asignadas. En el supuesto de que se requiera un cambio o necesiten asignar a otra persona, sabrán de inmediato si dispone de toda la formación necesaria para el desempeño de la nueva actividad. Si es así, perfecto, saben que pueden contar con esa persona de inmediato. Si no es el caso y necesita completar la formación, esta podrá recibirla en el mismo puesto de trabajo, incluso a pie de máquina, de forma segura y ágil.

Una prevención debe de tener el mismo dinamismo que necesitan las organizaciones que sobreviven en este mundo complejo y volátil

Respecto a sus talleres, ¿nos podría hablar un poco de ellos? Por ejemplo, ¿en qué consiste el de percepción del riesgo? ¿de qué dinámicas consta? (puede hablar de los otros talleres también)

Por supuesto, tal como creo que ha comenzado a evidenciarse, la creatividad y la adaptación a cada cliente son dos de nuestras máximas, por lo que un taller comienza con un idea y con una oportunidad (bien sea en clave reto, bien sea en clave necesidad de una empresa cliente) que trabajamos por el equipo para generar, según el momento, las personas destinatarias, los recursos disponibles, y si me lo permites, el «atrevimiento» de nuestro cliente y, de ahí surge un nuevo taller o, la adaptación de talleres ya existentes.

De todas formas «la percepción de riesgo» es una de las capacidades que trabajamos en diferentes organizaciones, y que tienen un nivel de aceptación muy elevad. Consiste en llevar a las personas que participan hasta la experiencia que les hace comprender, sobre su propio cuerpo, las consecuencias de que los riesgos que existen en sus trabajos se materialicen. El fin ultimo es conseguir su motivación para evitar ese riesgo o para incrementar su nivel de salud. ¿Cómo? A través del uso de elementos de protección individual o, del cuidado de sus sentidos y de si nivel de envejecimiento.

Nuestras dinámicas en esta actividad son muy físicas, por ejemplo, parte del taller trabajamos cada uno de los sentidos, tiendo las personas que participan darse cuenta qué pasará con sus manos y su tacto, si no usa guantes de protección, tienen que ponerse una especie de guante que simula el efecto de una artrosis e intentar manipular unas piezas y realizar un montaje. En otro momento con otra protección en sus manos, deben intentar identificar qué están tocando, en esta ocasión, se dan cuenta del efecto de haber perdido la huella de sus manos, tu tacto. Es muy esclarecedor cuál es el pensamiento y el sentimiento de las personas, cuando se dan cuenta de que no pueden y más, cuando conocen la reflexión que hay detrás de esta situación. Trabajamos en este mismo taller, el sentido del oído y de la vista.

Incluso en otra parte del taller, las personas experimentan a través de la colocación de una especie de exoesqueleto que puede abarcar todo el cuerpo o sólo partes del mismo, con él trabajamos el efecto del envejecimiento del cuerpo, imagínate cuando personas con todas sus capacidades «intactas» se ven limitadas o incluso muy limitadas en su movilidad. Es muy complicado que se les olvide la sensación de unos pinchos en su espalda que supone cuál será su dolor de espalda en un plazo de tiempo más o menos lejano o, a veces próximo, por no realizar un levantamiento de cargas adecuado.

¿De qué manera potencian el liderazgo en las empresas? ¿qué aplicaciones o herramientas tienen para lograrlo?

Es complicado porque se ha escrito mucho sobre este tema en las empresas y son numerosas las teorías que se pueden poner en práctica. Me gustaría en este sentido reconocer que este es uno de los ámbitos en los que nosotros hemos evolucionado más en los últimos años, tanto en el entendimiento de lo que hacemos, como en lo que creemos que se necesita por parte de las organizaciones y, por lo tanto, también en nuestra manera de hacer.

Aunque sea algo muy obvio, me gustaría primero sentar las bases en cuanto a la forma de enfocar este liderazgo en nuestro trabajo con clientes. Para nosotros no es la misma forma de abordar la actividad si hablamos de liderazgo personal, o de liderazgo organizacional (en el sentido de trabajar con la estructura organizativa)

Nosotros hemos evolucionado de un enfoque clásico de consultoría, en cuanto el trabajo con un comité de dirección o mandos intermedios que partía del análisis de la organización, el trabajo con este comité para la definición de los problemas y las oportunidades, a entender que el nuevo contexto empresarial, requiere de un liderazgo diferente y sin etiquetas.

Llegamos a hablar de «liderazgo diferente y sin etiquetas» porque tras valorar mucho de qué forma nosotros podíamos aportar valor, nos dimos cuenta de que para aportar valor a aquellas empresas o personas que quieren trabajar el liderazgo, lo que teníamos que trabajar eran las condiciones o las bases que generan ese liderazgo, no el liderazgo de forma directa. Y aunque muchas personas podrán estar pensando que esta reflexión es lógica, su puesta en práctica no es tan sencilla.

Partiendo de la base de que para el ejercicio de ese liderazgo, es necesario tener en cuenta tanto ámbitos de actividad, como tener en cuenta a las personas o el contexto relacional, nosotros trabajamos esas bases generativas, con un modelo sencillo, donde hay también una parte de «juego», de «juego muy serio».

Cada persona hace un recorrido de consciencia que parte del pasado y, jugamos con ellas a describir su futuro, con un nivel de detalle que incluye diferentes matices. Pero no sólo eso, jugamos a «comparar y a contrastar» porque en los detalles, en los matices, es donde se encuentran las verdaderas palancas para un cambio generativo de nuevas capacidades, en este caso habilidades de liderazgo. Hecho esto, les acompañamos en el desarrollo de una capacidad que creemos fundamental para esa consciencia, hacemos por crear un nivel de «agudeza» en esas personas que les haga darse cuenta de aspectos que quizá en este momento les están pasando inadvertidos. Entendemos que este proceso, junto con un compromiso público cuando este trabajo lo hacemos con equipos de trabajo, es necesario para que efectivamente se desarrolle el tipo de liderazgo necesario en el contexto actual.

Realizado este proceso que creemos es individual, se está preparado para trabajar en equipo. Nuestra visión es preparar a las personas y a las organizaciones para que sean capaces de adaptarse a la realidad que nos ha tocado vivir que requiere de un nivel de adaptación y de

agilidad que sólo se consigue preparando los perfiles de las personas para que en ese dinamismo sepan navegar y aprovechar las oportunidades a favor suya y de la organización en la que trabajan.

Lo que te he explicado hasta aquí forma parte de un modelo de desarrollo de liderazgo que pone en el centro a las personas. Lo que hacemos es prototipar para cada organización, en base al momento en el que se encuentran tanto como empresa, como el nivel de confianza o clima interno que tienen las acciones a realizar. Pero sobre todo lo que nos ocupamos es de lograr un compromiso real de las personas con su organización porque no es «café o chocolate para todos» sino que está personalizado a cada empresa y a cada persona.

Además de esto tenemos acciones de alto impacto, con una acción inmediata, que dirigimos hacia mandos intermedios y altos directivos, especialmente para que sean muy conscientes de los efectos que los niveles de estrés a los que está sometidos, producen en su capacidad de liderazgo y de acción. Son acciones vivenciales donde lo que hacemos es descolocarles hasta límites insospechados por ellos o que, por supuesto no se esperan, pero que es inevitable que les haga pensar y plantearse cambios de acción. Utilizamos técnicas de teatro, *storytelling* y sobre todo dramatizaciones para que se vean dentro de escenarios que se pueden producir en la realidad.



La clave está en contar los formalismos de la prevención de riesgos de manera sencilla y al final del proceso, nunca al principio para evitar el rechazo. No olvidemos que lo que nos importa es el comportamiento seguro, el compromiso con esa seguridad o con la seguridad y salud de toda una organización. Lo menos importante es que se sepa qué real decreto es, o qué artículo habría que cumplir.

Hablemos de sus casos de éxito, ¿cuál o cuáles destacarías?

Se me hace complicado seleccionar uno, hemos tenido la suerte de participar en proyectos interesantísimos cuya implantación y continuidad a día de hoy en la empresa, han supuesto un verdadero éxito para nosotros. Quizá es interesante explicaros casos que dentro del ámbito industrial, representan las diferentes líneas de actividad que forman parte de nuestro ADN.

Un ejemplo de la introducción de la gamificación en una multinacional del automóvil Nissan Motor Ibérica. El principal reto que abordamos aquí fue la transferencia de conocimiento a los participantes en lo relacionado con la seguridad en viajes mediante la realización de audiovisuales que se difundió a más de veinte mil trabajadores a nivel mundial.

También te puedo hablar de Campo Frío y la creación de consciencia y cultura preventiva donde nuestro principal aliado fue la comunicación, la creación de toda una estrategia comunicativa innovadora. El propio circuito de televisión de la compañía y los tiempos de descanso en la hora de comida, a través de la proyección de diferentes audiovisuales generó la curiosidad y las conversaciones entre las personas de la compañía que culminó con la reproducción, dramatizada,

de un accidente muy grave. El impacto generado con esta campaña de comunicación incrementó el nivel de consciencia en cuanto a los riesgos laborales presentes en los centros.

Y te puedo contar cómo en la empresa Pikolín implementamos el mapeo de riesgos de toda la organización. No voy a extenderme aquí en relación a la metodología que ya he contado previamente, lo que sí te diré es que en el traslado de instalaciones que se vivió por toda la compañía hace dos años, tener realizado este mapeo supuso un ahorro del treinta por ciento parte de que, antes cualquier modificación de la producción, se dispone de una flexibilidad y agilidad en la adaptación de los trabajadores que sería imposible en tiempos y coste.

¿Se puede valorar los beneficios o el retorno de la inversión de las empresas que están utilizando sus apps?

Por supuesto, los beneficios se ven o se pueden ver de forma rápida con los cambios de comportamiento, especialmente si hablamos del ámbito de salud o de la prevención de riesgos laborales.

En cualquier caso, cuando una empresa considera implementar un proyecto, por ejemplo, de gamificación para la prevención, bien sea de carácter formativo o sencillamente de cultura preventiva, ha de tener claro cuáles son los beneficios que querrá obtener en el negocio u otro tipo de objetivos más «indirectos» o bien de cambios de comportamiento que te decía al principio.

Antes de desarrollar la solución concreta de gamificación o el app, se trabajan cuales son los comportamientos buscados por el público objetivo al que se dirige el proyecto o la solución que queramos crear. En este momento es uno de los que podemos estar definiendo las métricas que nos permitirán conocer los resultados del juego.

A partir de ahí hay una serie de pasos clave como son el hecho de conocer, de forma lo más próxima posible, al público al que va dirigido nuestra solución, sus intereses, la forma en la que se relacionan con «el negocio de nuestro cliente», en ese momento o bien nosotros o bien mediante la reflexión, con los datos que tiene nuestro cliente, vamos a poder describir de forma mucho más próxima cuál va a ser el modelo de análisis que se podrá utilizar y; por último, diseñaremos la experiencia que van a vivir.

¿Cómo evaluar el retorno de la inversión de la solución generada? Con un *Pay-Back*, VAN o TIR, es decir, ligándola al negocio, a los propios datos económicos del negocio como forma tradicional. Si no somos capaces de hacerlo, cada vez habrá más problemas para justificar los programas que se propongan por profesionales del ámbito de prevención o de recursos humanos cuando se proponen programas formativos que vayan más allá de los mínimos legales.

No obstante, cuando hablamos de gamificación y de valorar el impacto que esta tiene, se hace crucial, como decía antes, conocer lo que van buscando nuestros clientes como objetivo y por lo tanto qué considerarían un beneficio en la empresa.

No es lo mismo una gamificación sobre un proceso empresarial, ventas, productos, estilo de vida, comportamiento del consumidor, del trabajador o de la educación, esto es necesario tenerlo igualmente presente. Cada app tiene un objetivo diferente. Nosotros, de normal, tenemos la experiencia y los indicadores de nuestros propios clientes, provenientes de experiencias previas y/o comparables, en las que cuentan con unos indicadores. Esos mismos indicadores tras el uso de nuestras app, son un claro KPI de nuestras aplicaciones y del impacto diferencial.

Por ejemplo, en la formación e-learning, nos encontramos con muchos clientes que tienen una tasa de abandono muy importante de sus acciones formativas. Esos mismos objetivos formativos, a

veces incluso contenidos iguales, o similares ya que son de la empresa, pero gamificados, conllevan minimizar la tasa de abandono. Este es un ejemplo claro de retorno de la inversión. El propio tiempo de permanencia, de forma activa, en el app/ acción formativa frente al «ausentismo» en otro tipo de acciones, sería otro indicador posible. Como estos existen muchos más que se desarrollan en cada caso.

El impacto de la gamificación tanto en términos de participación, como de resultados, o de valoración de un servicio, o el simple hecho de la introducción de elementos de gamificación como podría ser una narrativa visual, tablas de clasificación, o cuentas «regresivas» en un programa de formación/capacitación a través de apps, se ha demostrado por parte de numerosas investigaciones que aumenta en más de un 50% la participación.

Es primordial conocer para qué se desarrolla una app como para poder diseñar los elementos de medición que determinen si se ha alcanzado el objetivo y si este ha tenido impacto en el negocio.

Este grado de consciencia contribuye de forma directa a crear la tan valorada cultura preventiva. Sin esta cultura, cualquier acción que se implemente tendrá un recorrido muy corto

¿Hasta dónde llega el aprendizaje experiencial que no puede hacerlo el aprendizaje tradicional?

Quizá a lo largo de nuestra conversación lo he intentado plantear en algún momento. El aprendizaje experiencial tiene en consideración todos los ámbitos de la persona. Pasa del aprendizaje meramente cognitivo y llega a integrar este con todos los sentidos presentes en la persona.

De hecho, me gusta explicar un proceso por el que todos hemos pasado. Cuando en su día aprendimos a ir en bicicleta, nadie recibió clases en un aula o tuvo que leerse un libro antes de coger una. Lo que sí necesitamos fue subirnos a una y sentir la seguridad de las manos de una figura de confianza en el sillín. Necesitamos, en su momento, sentir qué significaba el equilibrio para desarrollar el sentido de mantenerlo, necesitamos coordinar diferentes sentidos en movimiento y tener capacidad de reaccionar, hasta que hubo un momento puntual donde creyendo que seguíamos estando sujetos por las manos que nos habían dado la confianza para comenzar a movernos, volvimos la cabeza y te dimos cuenta de que lo estábamos haciendo solos. En esos momentos pasábamos de sentir una emoción, el miedo, a sentir otra, la satisfacción de un logro, además de sentirnos en una nueva posición dentro de ese «colectivo que formaban los niños mayores por ir en bicicleta sin «ruedines».

En esa experiencia se integran todos los elementos necesarios de la motivación y que están de una u otra forma presente en todas las personas: la acción, la afiliación y el logro. Junto con la confianza en el aprendizaje que podíamos lograr, no mirábamos lo que ya sabíamos hacer, sino lo que podíamos hacer a futuro, nuestra capacidad de desarrollo. Nuestros padres o la persona que nos sujetaba por el sillín, creía en nuestras posibilidades futuras y no en evidencias pasadas. Poco a poco, por repetición y por habilidad de afrontamiento de las situaciones, diferentes, con las que nos encontrábamos, desarrollábamos la capacidad de responder y, por lo tanto, integrábamos el aprendizaje y el comportamiento.

Lo más importante pasar por la experiencia y luego construir el conocimiento, a través de un proceso de recogida de la información y de integración en tu comportamiento. Sin embargo, dentro

del sistema tradicional de aprendizaje de cualquier conocimiento, capacidad o competencia, en cualquier nivel educativo, llevamos décadas sentando a las personas, trasladándoles información, y evaluando aquello que son capaces de recordar en un período de tiempo, es decir apelamos a nuestra memoria y no necesariamente a la comprensión, cuando ya está más que claro que en un momento donde estamos sobreestimulados con la información, lo que es necesario es potenciar el sistema más humano que tenemos, el del aprendizaje esencial, con capacidades muy humanas, que no son las que hemos construido a lo largo de los años en el sistema educativo y en las empresas.

¿Cuáles son los puntos fuertes de esta empresa? ¿Qué valores le definen?

Sus personas, ellas son fundamentales en hacer real esta organización. Lo digo muchas veces, son profesionales que han decidido apostar por trabajar en un laboratorio de ideas, de creatividad y de calidad, donde se hace imprescindible tener pasión por lo que haces, y estar en continuo movimiento, evolución y aprendizaje. Con nosotros se hace imprescindible pensar en posibilidades, tanto en la forma de hacer, como en el uso de la tecnología.

Decimos que todo comenzó con un sueño, el de hacer de este mundo un lugar más seguro y, a eso nos dedicamos de forma divertida e innovadora.

Lo sé, son unos cuantos adjetivos, sin embargo, esos son los que nos hacen diferentes y únicos. Y que nos han traído hasta aquí.

¿Cómo se consigue ser pionero en prevención?

Quizá eso lo deberían responder nuestros *partners* o clientes, en el supuesto de que nos consideren como tal, pioneros en prevención.

Lo que sí te puedo contar es lo que pensé en el momento que comenzó esta andadura. Después de tener la responsabilidad de la Dirección de Prevención de Riesgos Laborales en empresas tan dispares como una multinacional de parques temáticos, o una empresa nacional, constructora, y haber trabajado por integrar la prevención de riesgos en ámbitos tan dispares, había tratado con multitud de proveedores que me ofrecían casi de forma continua el mismo tipo de servicio o productos y que, además, eran los mismos que ofrecían a otros clientes muy diferentes a mí.

Así que tuve claro que quería desarrollar la actividad en prevención de riesgos laborales con dos premisas: escuchar al cliente, en cualquier caso, dándole un producto de futuro que se adaptara a sus necesidades; y dar una visión positiva y posibilista de la prevención de riesgos, contarla en positivo.

¿Cuál es la clave para que la PRL resulte divertida y amena?

En mi opinión, la clave está en hacer que las personas participen, que exploren (con seguridad) y que experimenten, que sientan todas las emociones principales: sorpresa, miedo, asco, tristeza, alegría o ira.

Está en contar los formalismos de la prevención de riesgos de manera sencilla y al final del proceso, nunca al principio para evitar el rechazo. No olvidemos que lo que nos importa es el comportamiento seguro, el compromiso con esa seguridad o con la seguridad y salud de toda una organización. Lo menos importante es que se sepa qué real decreto es, o qué artículo habría que cumplir.

Importante, muy importante, aprovechar a nuestro favor las herramientas que vemos que funcionan en otros ámbitos, tanto tecnológicos, como no tecnológicos, *storytelling*, teatro, juego...

¿Cuál es el mayor reto que tienen por delante?

Es una respuesta complicada, quizá en principal reto o más bien oportunidad que tenemos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en este momento tan complicado donde las relaciones laborales van a cambiar sustancialmente, con la crisis actual y tras la pandemia, sea adaptarnos y aportar valor a las personas y a las organizaciones, con un cambio de paradigma claro que se está produciendo ya.

También es un reto claro en prevención, el uso de las nuevas tecnologías, y entenderlas como medio y no como un fin.

El principal reto que ya se apuntaba hace uno o dos años y que, es uno de los aprendizajes que nosotros hemos obtenido de esta pandemia es que la prevención, tanto en su aspecto más técnico, como en sus ámbitos de gestión, ha de ser una prevención dinámica.

Nosotros como organización, estamos muy involucrados en estos momentos en el desarrollo de todo nuestro saber hacer en productos y servicios digitales que tengan el mismo impacto en las personas y las organizaciones. *Escape rooms* digitales; desarrollo de sistemas innovadores que incluyen big data e IA, para conseguir el cambio de comportamiento de personas, el uso de datos para la toma de decisiones en prevención, con impacto en negocio, y el desarrollo de nuevos juegos que incluyen toda la visión que he compartido en este rato que llevamos hablando. Estamos involucrados en retos apasionantes e innovadores en GAGroup y en Beyondtech (Más allá de la Tecnología).

Aunque la VR no sustituirá a la experiencia real, reduce tiempos, coste y amplifica el aprendizaje preparando a las personas para afrontar la experiencia física

¿Hacia dónde apunta la tendencia en PRL?

Obviamente la tendencia va hacia el uso intensivo de la tecnología. Es una tendencia que es ya una realidad que se va a hacer mucho más presente en los próximos años. Se va a traducir en aspectos como el uso de la IoT, la sensorización, el *blockchain* o las diferentes tecnologías inmersivas que ya son una realidad.

La automatización, la digitalización, la realidad virtual, realidad aumentada o mixta, y la inteligencia artificial, ya están siendo usadas, además, unidas con un potente análisis de datos, van a constituir un núcleo importante para el que avance el ámbito de la seguridad y salud. La pregunta aquí sería saber cuál es el rol que los prevencionistas vamos a jugar a partir de ese momento. Considero que si esta es la deriva que lleva el mundo empresarial en muchos ámbitos, también va a conllevar una evolución necesaria de la actividad profesional.

Nosotros precisamente vemos que hay una tendencia, derivada de la necesidad, hacia hacer una prevención de riesgos laborales dinámica. Una prevención que tenga el mismo dinamismo que necesitan las organizaciones que sobreviven en este mundo complejo y volátil.

Algo que nosotros estamos ya viendo y viviendo, es la generación de ecosistemas de salud. En nuestra opinión estos ecosistemas van un poco más allá del concepto de empresa saludable, y distan mucho de la manera de entender la prevención en la actualidad, pero esto, si me lo permites, os lo desarrollaremos en futuras conversaciones que tengamos la suerte de compartir.

¿Navegamos juntos?