

TRABAJO FIN DE MASTER
GESTIÓN DE LA FORMACIÓN EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DE UN COLECTIVO NO INCLUIDO EN LA PRL:
LA POLICÍA LOCAL



Alumna: M^a del Amor Soriano Martínez

Director: Antonio Luis Galiano Pérez

Fecha de entrega: 14 de Agosto de 2015

Universidad Miguel Hernández, Elche (Alicante)

ÍNDICE

1. Resumen.....	3
2. Introducción.....	3
3. Justificación.....	7
4. Objetivos.....	10
5. Gestión de la formación e información sobre PRL al colectivo de Policía Local.....	10
5.1. Gestión preventiva.....	10
5.2. Gestión formativa.....	12
5.3. Formación preventiva y evaluación de riesgos.....	15
5.4. El Plan de formación en PRL.....	22
5.4.1. Introducción.....	22
5.4.2. Detección de necesidades formativas.....	23
5.4.2.1. Cómo proceder.....	23
5.4.2.2. Técnicas de detección de necesidades.....	26
5.4.2.3. Documento del sistema de gestión.....	28
5.4.3. Formulación de objetivos formativos.....	28
5.4.3.1. Objetivos individuales.....	29
5.4.3.2. Objetivos a nivel organizacional.....	33
5.4.4. Planificación de las acciones formativas.....	34
5.4.4.1. Definición y estructura del Plan de formación.....	34
5.4.4.2. Determinación de las personas a formar.....	35
5.4.4.3. Determinación de las acciones formativas.....	36
5.4.4.4. Secuencia y temporalización de las acciones formativas.....	37
5.4.4.5. Recursos utilizados.....	38
5.4.4.6. Metodología de impartición.....	40
5.4.4.7. Contenidos.....	41
5.4.5. Realización del presupuesto del Plan de formación.....	93
5.4.6. Comunicación y divulgación del Plan de formación.....	94
5.4.7. Ejecución, seguimiento y control del Plan de formación.....	95
5.4.8. Evaluación de la formación.....	95
6. Conclusiones.....	97
7. Referencias bibliográficas.....	98

1. RESUMEN.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales excluye de su ámbito de aplicación a los Cuerpos de Policía Local, pero nunca en su totalidad, sino sólo para aquellas actividades excepcionales en las que la prioridad absoluta sea garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo y esta finalidad no permita cumplir con las medidas de seguridad contempladas en dicha ley. No obstante, eso no significa que el Policía Local quede desprotegido en sus demás funciones y ámbitos, por lo que le será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su totalidad, en defecto de normativa específica, y deberán estar debidamente formados e informados, tal como establece el artículo 19 de la citada ley.

2. INTRODUCCIÓN.

Una de las principales innovaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales consiste en su proyección sobre el «ámbito administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas» (art. 3.1), lo cual deriva inevitablemente del artículo 2.1 de la Directiva 89/391/CEE , del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, donde se dispone su aplicación a «todos los sectores de actividades, públicas o privadas» .

Sin embargo, esta proyección sobre el sector público no es completa, por cuanto la Ley no es de aplicación «en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de policía, seguridad y resguardo aduanero», entre otras (art. 3.2), rebajando para estos colectivos el carácter de su contenido de «obligatorio» a meramente «inspirador» de su normativa específica. Esta exclusión que la Ley proyecta sobre el personal «no civil» de las Administraciones Públicas pretende buscar cobertura en el artículo 2.2 de la Directiva («La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la

función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil»). Sin embargo, nada más lejos de la realidad, por cuanto el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), conforme a reiterada jurisprudencia, afirma que «el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia», por lo que «las excepciones a dicho ámbito (...) deben interpretarse restrictivamente» [1].

Es más, la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sección 2ª), de 12 de enero de 2006 (asunto C-132/04), condena al Reino de España por incumplir las obligaciones que derivan de la Directiva 89/391/CEE, al no haber adaptado su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva, por cuanto «la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse» (apartado 26).

Esta Sentencia reitera que el criterio empleado para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores contemplados en su artículo 2, sino «exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad» (apartado 24). Por lo tanto, mientras no se vea comprometido el cumplimiento de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud y de la seguridad colectiva, debe prevalecer la observancia de la Directiva para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de los cuerpos de policía. Aun así, en esa situación excepcional, las autoridades competentes deben velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas «en la medida de lo posible» (apartado 28).

No obstante, aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá inspirar la

normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades indicadas, por el momento sólo ha sido aprobada normativa específica para la Guardia Civil (RD 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil), el Cuerpo Nacional de Policía (RD 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía) y las Fuerzas Armadas (RD 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa) [1 y 2].

Para el resto de colectivos excluidos (Bomberos y Policía Local), sin embargo, este desarrollo no se ha producido. Existen antecedentes de quejas sobre este tema, el 15 de noviembre de 2011, en Sevilla, por ejemplo, el Sindicato Profesional de Policías Municipales de España- Andalucía (SPME-A) expuso expediente de queja sobre elaboración y aprobación de una normativa autonómica, en materia de PRL, Seguridad y Salud, en el ámbito de los Cuerpos de Policías Locales de Andalucía, estableciéndose finalmente la siguiente sugerencia por resolución: *“Que por ambas Consejerías (Viceconsejería de Empleo de Andalucía y Consejería de Gobernación), se considere la legalidad y oportunidad de promover de forma conjunta, una iniciativa normativa tendente a desarrollar, en relación con los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Autónoma, los principios y previsiones establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales para aquellas actividades específicas que resultare de aplicación”*.

Sin embargo, en otras comunidades sí existe normativa autonómica al respecto, a modo de ejemplo podemos citar la Ley 16/1991 de 10 de julio de las policías locales de "La Generalitat de Catalunya", aplicable a todos los cuerpos de policía de los municipios de Cataluña, la cual establece que: *“Los policías locales han de disponer de los medios e instalaciones adecuados para el desarrollo de su función,...de una revisión médica anual, y que las corporaciones locales tiene que adoptar las medidas necesarias para la prevención de enfermedades contagiosas” (art.2)*. Además, *“... los policías locales como integrantes de*

un instituto armado han de llevar el armamento reglamentario que se les asigne. Como consecuencia, se hace necesario que los procesos de selección y formación de los policías locales garanticen plenamente, tanto las aptitudes psicofísicas, como la preparación teórico-práctica de sus miembros, así como el control periódico de estas aptitudes".(art.8)

No obstante, mientras no se establezca normativa específica al respecto, la LRPL es de aplicación a los cuerpos de Policía Local y las administraciones locales tienen las obligaciones contempladas en dicha norma, como las evaluaciones de riesgos, plan de prevención, investigación de accidentes, vigilancia de la salud, formación e información, pudiendo únicamente aplicarse la excepción prevista en el art. 2.2 de la Directiva en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población (grave riesgo colectivo) es la prioridad absoluta para los agentes [1 y 2].

Hemos de saber que los Cuerpos de Policía Local son institutos armados, de naturaleza civil con estructura y organización jerarquizada; son funcionarios de carrera de los Ayuntamientos respectivos, estando sometidos, en cuanto a su régimen estatutario, a:

- Ley 7/85 de 2 de abril reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Ley de coordinación de Policías Locales de cada comunidad autónoma.

-Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, donde se recogen las funciones de Policía Local (art.53), las cuales son, entre otras: proteger a las autoridades de las corporaciones locales y vigilar sus edificios e instalaciones; ordenar, señalizar y dirigir el tráfico, e instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano; policía administrativa; participar en las funciones de policía judicial; prestación de auxilio en casos de accidente, catástrofe o calamidad pública; efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar comisión de actos delictivos; vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas; cooperar en la resolución de los conflictos privados; etc [1].

3. JUSTIFICACIÓN.

La Policía Local, en España, constituye el cuerpo de seguridad más cercano a los ciudadanos y no es admisible que sus niveles de seguridad y salud en el trabajo estén por debajo de los que disfrutan el resto de los trabajadores. Según FSP-UGT, más de 65.000 efectivos tienen sus derechos disminuidos. Por este motivo, desde distintos ámbitos se aboga por que las policías locales tengan un marco legal específico que dé cobertura a esa necesidad y también establecer unos mecanismos de seguridad y salud laboral propios, que estén de acuerdo con sus características profesionales.

Basándose en la normativa vista en el apartado anterior, las administraciones locales y los servicios de prevención, en muchas ocasiones hacen una clara dejación de funciones y no aplican la LPRL al sector de la Policía Local, como mucho realizan evaluación de riesgos laborales de las dependencias policiales, como lugar de trabajo, pero no una evaluación de riesgos de todas las actividades llevadas a cabo por su agentes [3].

No son infrecuentes las reseñas de prensa o las sentencias relacionadas con el incumplimiento por parte de funcionarios o autoridades de la normativa de prevención, siendo muchas de las mismas referidas a los riesgos psicosociales. A modo de ejemplo, podemos mencionar algunas cabeceras de prensa y medios de difusión:

30 enero 2008 Trabajo reconoce un segundo caso de 'mobbing' en la Unidad Científica de la Ertzaintza. Fuente: DiarioVasco.com

25 mayo, 2009 Otro requerimiento de la Inspección de Trabajo al Ayuntamiento de Majadahonda: a los policías locales se les aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se tiene que crear un servicio de prevención propio. Fuente: Sección Sindical CCOO – Ayuntamiento de Majadahonda.

1 Febrero 2011 El Ayuntamiento de Pamplona debe pagar a un Policía por mobbing

Fuente: Prevención Riesgos Laborales 2013. Blog de divulgación de Prevención Riesgos Laborales.

3 agosto 2011 Condenan al alcalde de Rocafort por un accidente laboral en diciembre de 2004. Fuente: El Mundo - EFE Valencia

<http://www.elmundo.es/elmundo/2011/08/03/valencia/1312386494.html>

27 febrero, 2013 Ocho funcionarios de un municipio de Alicante, denuncian acoso laboral del Jefe de la Policía Local Fuente: ElDia.es

<http://www.mobbingmadrid.org/2013/02/mobbing-ocho-funcionarios-de-mutxamel.html>

27 junio, 2014 La sección sindical del Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla La Mancha Albacete interpone una denuncia contra el Ayuntamiento ante la Inspección de Trabajo y Seguridad social <http://www.spl-clm.es/?p=6951>

25 mayo, 2015, Comisiones Obreras denuncia ante la Inspección de Trabajo al Ayuntamiento de Valencia por riesgos Policía Fuente: lavanguardia.com

<http://www.lavanguardia.com/local/valencia/20150525/54431440354/ccoo-denuncia-ante-inspeccion-al-ayuntamiento-de-valencia-por-riesgos-policia.html#ixzz3gVfaXxXh>

28 mayo, 2015, Comisiones Obreras denuncia al Ayuntamiento de La Línea ante la Inspección por carencias en seguridad. Fuente: EuropaSur

<http://www.europasur.es/article/lalinea/2039898/ccoo/denuncia/ayuntamiento/ante/la/inspeccion/por/carencias/seguridad.html>

En el mismo sentido, cito alguna reseña jurisprudencial de interés:

Procede imponer el recargo de prestaciones al Ayuntamiento responsable de un proceso de acoso moral contra un policía local, por incumplir sus obligaciones preventivas.

STSJ Castilla-La Mancha/Albacete, 29 de junio de 2010, Sentencia número 1074.

La posición mayoritaria de la jurisprudencia militar se orienta hacia la consideración como falta disciplinaria grave de las situaciones de acoso moral. Tribunal Supremo (Sala de lo Militar) Sentencia de 17 enero 2006 RJ 2006\942

El acoso moral a un agente de la Guardia Civil puede producirse si sufre actuaciones de sus superiores que, aisladamente consideradas carecerían de relevancia jurídica, pero valoradas en su conjunto evidencian bien una infracción disciplinaria bien un delito (Código Penal Militar). STS, Sala Militar, Tribunal Supremo (Sala de lo Militar, Sección 1ª) Sentencia de 27 mayo 2010 RJ 2010\4306.

Por todo lo expuesto, queda clara la necesidad de que los policías locales sean protegidos por la LPRL en su totalidad y la normativa que la desarrolla. Se tiene que proteger su actividad laboral tanto en aquellas actividades que se desarrollen en las dependencias policiales como fuera de ellas. Esta visión preventiva ha sido defendida desde distintos ámbitos, exigiendo una protección adecuada en materia de seguridad y salud laboral para las policías locales en todas sus actuaciones.

Por otro lado, para aquellas actividades policiales de carácter operativo que no puedan estar sujetos a la aplicación de la LPRL, porque se tenga que garantizar la seguridad de la población, habrán de establecerse las medidas preventivas que sean necesarias para garantizar, de la mejor forma, la seguridad y salud de los agentes de policía. En estos casos, hay que identificar los riesgos de estas actividades operativas y aplicar las medidas de prevención adecuadas .

En conclusión, es necesario dotar a los cuerpos de Policía Local de procedimientos operativos que integren las medidas preventivas que haga falta adoptar en cada tarea: información, formación, procesos, equipos de protección personal, protocolos de coordinación con otros cuerpos policiales [3].

4. OBJETIVOS.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta el momento, considero fundamental conseguir la concienciación y sensibilización sobre la importancia de conocer y cumplir la normativa sobre PRL por parte, tanto del colectivo de Policía Local, como de las administraciones de las que dependan. De este modo, será mucho más fácil lograr una participación real por parte del personal en el cumplimiento de una normativa que, aun siendo de obligado cumplimiento, no es así vista desde dentro.

Estos objetivos generales (concienciar, sensibilizar y participar), sólo serán posibles si se lleva a cabo una buena gestión de la formación e información del personal sobre Prevención de Riesgos Laborales. Para ello, los objetivos específicos que me plantearé a lo largo de mi trabajo serán los siguientes:

- 1) Detectar las necesidades formativas del colectivo de policías locales.
- 2) Establecer unos objetivos formativos en base a las necesidades detectadas.
- 3) Establecer la metodología más adecuada para transmitir la formación.
- 4) Elaborar los contenidos de la formación que se deba impartir.
- 5) Establecer unos criterios de evaluación para poder comprobar que realmente se han conseguido los objetivos propuestos.

5. GESTIÓN DE LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES AL COLECTIVO DE POLICÍA LOCAL.

5.1. Gestión preventiva.

La obligación de establecer un sistema de gestión de riesgos laborales pertenece a la empresa, en nuestro caso, al tratarse de trabajadores públicos de ámbito local, el responsable de dicha gestión, incluyendo la información y formación al colectivo, es del Ayuntamiento, de

acuerdo con las directrices marcadas por la legislación y es la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa de desarrollo de la misma.

Este sistema ha de adaptarse a las características y necesidades del Ayuntamiento mismo, en función de su tamaño, actividades y organización, encontrando dos tipos de servicios de prevención, ajenos o propios.

Con el objetivo de proteger la salud de los policías y controlar las condiciones a las que se exponen, el Ayuntamiento tendrá elaborado un Plan de Prevención en el que recogerá las medidas y estrategias adecuadas para integrar la prevención en todos los sistemas generales del Ayuntamiento. Para ello procederá a realizar una evaluación de riesgos, en la que se incluirán las deficiencias originadas por condiciones de trabajo, la eliminación de las que sean evitables y la valoración de los no evitables. Posteriormente llevará a cabo una planificación preventiva donde recogerá la propuesta de medidas para controlar, reducir o eliminar, siempre que sea posible, tanto los factores de riesgo como las amenazas asociadas, reflejando de forma específica el plazo de ejecución, la identificación de las personas responsables de llevarlas a cabo y los recursos materiales necesarios.

Por otro lado, se llevarán a cabo también cursos de formación y campañas de información a los policías, aprobación de protocolos de vigilancia de la salud, medidas de emergencia, procedimientos por la gestión de cambios y todas aquellas acciones que requiera el sistema para garantizar el control de los riesgos laborales que se puedan producir en cualquier momento [3].

Pero la realidad es que no está resultando tan fácil la implantación de la PRL en el ámbito de la Policía Local. Aconsela S.L., empresa dedicada a la asesoría y consultoría en Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y Recursos Humanos, organizó unas ponencias sobre el tema bastante interesantes. Concretamente en una de ellas, “La Prevención de Riesgos en la Policía. ¿Quién protege al protector?”, se planteaba la cuestión de si se estaba aplicando de forma efectiva la normativa de Prevención en los Cuerpos de Policía. Ya hemos visto en puntos anteriores que, efectivamente, o se aplica mal, o directamente no se aplica. La evolución es desigual, pero de estudios puntuales realizados se desprende que, concretamente en la Policía Local, la implantación es totalmente heterogénea dependiendo de ayuntamientos

y, como norma general, muy deficiente. A este respecto, algunos autores, como Diego Torrente, apuntan que la Policía Local es una de las instituciones sociales menos estudiadas en España.

No obstante, como en cualquier otro ámbito, implantar la prevención en los cuerpos de policía es necesario por varios motivos:

1) Mejora las condiciones de trabajo y, con ello, el servicio público y el rendimiento de la plantilla. La implantación minimiza los riesgos psicosociales: reduce el absentismo, aumenta la motivación, la productividad y reduce los costes.

2) Su incumplimiento puede generar responsabilidad, incluso de índole penal: responsabilidad directa por parte del mando o responsable de su implantación; como “*gatekeeper*”, término aún poco tipificado en el derecho español, pero común en otros estados europeos y en EEUU, que describe a quien hubiese podido advertir del riesgo que se produjera un daño y no lo hizo siendo, por tanto, responsable del mismo.

3) Evita la utilización indebida de la prevención como arma arrojadiza para ataques personales, en especial en denuncias por violencia psíquica (acoso moral) [4].

5.2. Gestión formativa.

La Ley 31/1995 de PRL reconoce la formación preventiva, entre otras cuestiones, como parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (*artículo 14.1*).

Por su parte, el *art. 19* establece el deber de formación del empresario respecto de cada trabajador, la cual debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, y estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

Por otro lado, la formación poseída por los trabajadores se considera una limitación de la prerrogativa empresarial de organizar el trabajo:

–Al encomendar las tareas, el empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud (*art.15.2*).

–Las obligaciones de los trabajadores también se condicionan, dependiendo siempre de

la formación e información recibida por parte del empresario (*art.29*).

A su vez, la Ley en su capítulo V establece un papel para los representantes de los trabajadores en temas preventivos (delegados de prevención), debiendo recibir del empresario una formación adecuada que les permita la realización de sus funciones específicas, el curso básico de prevención. Con respecto a la participación de esta figura en la planificación de la formación se dispone lo siguiente:

–Con respecto a la organización de la formación el *art. 33.1.e*, establece que: “El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de decisiones relativas al proyecto y la organización de la formación en materia preventiva”.

–En las empresas con más de 50 trabajadores, el Comité de Seguridad y Salud (donde participan los Delegados de Prevención) tiene entre sus funciones el debate del proyecto y organización de la formación en materia preventiva (*art. 39.1.1.a*).

La Ley sin embargo tiene un alto grado de indefinición con respecto a los **objetivos, contenidos y principios** que deben guiar las acciones formativas; salvo en el caso de la formación homologada desarrollada para el ámbito de la construcción y las funciones preventivas: básica, intermedia y superior desarrolladas en el RD 39/1997, donde sí se establecen objetivos y contenidos.

Desde el punto de vista técnico, la organización de la formación es una función asociada al Servicio de Prevención (*art. 31.3.d*), que dará a la empresa "el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a... la información y formación de los trabajadores". Normalmente, el Servicio de Prevención Ajeno, constituye la organización preventiva más común dentro de las empresas.

La formación en las organizaciones puede definirse como un aprendizaje innovador y de mantenimiento, organizado y sistematizado a través de experiencias planificadas, para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas. Esta definición establece que la formación es un proceso, que debe ser planificado y continuo, ya que busca la mejora y la actualización, conceptos ambos muy dinámicos. En cualquier caso, la formación, en su

sentido más amplio, incluye conceptos tales como: el aprendizaje, la educación, el desarrollo, el entrenamiento y la capacitación [5].

Concretamente en materia de PRL, la formación debe tener como objetivo la adquisición de conocimientos y actitudes seguras, así como el desarrollo de las habilidades que ayuden a detectar, anticipar y evaluar los riesgos, suprimirlos o reducirlos, controlarlos en otros casos, y/o limitar la gravedad de consecuencias de accidentes que no hayan podido ser evitados. Es decir, podrían considerarse dos componentes de la formación para la Prevención de Riesgos Laborales: por una parte, la componente pasiva, orientada a que el trabajador conozca y evite determinados comportamientos inseguros o peligrosos y a fomentar la obediencia a prescripciones preventivas; y por otro lado, la componente activa, formada por todas aquellas iniciativas que tienen como objetivo la implicación del trabajador en la propia salud y en la prevención en la empresa, y al rechazo a las actitudes negativas hacia la seguridad en el trabajo. Además, para cumplir adecuadamente con los objetivos descritos, la formación en PRL deberá ser tanto teórica como práctica, permanente en el tiempo, adecuada al puesto de trabajo y a las funciones preventivas que cada uno de los destinatarios deba desempeñar [6].

Por otro lado, no sólo existen deficiencias en cuanto a la implantación de la PRL al colectivo de policías locales, sino que la formación e información a la que tienen derecho, como cualquier otro trabajador atendiendo al artículo 19 de la LPRL, también presenta deficiencias. Existen numerosos estudios en los que se ha detectado una escasa formación, en algunos casos nula, sobre PRL al colectivo de policías locales. Y preocupa que, en la mayoría de los casos, esto ocurre porque existe una falta de interés por parte de ayuntamientos y técnicos, y también por parte de los propios trabajadores.

De los diversos estudios llevados a cabo al respecto, algunos de los motivos que se aluden para justificar esa falta de formación son:

–Por parte de los encargados de ofrecer la formación: por falta de tiempo, porque los trabajadores saben suficiente sobre el tema y no lo necesitan, por falta de motivación por parte

de los trabajadores, porque el servicio de prevención que se encarga de la PRL no ha informado de que fuera necesario o, en caso de carecer de este servicio, no se ha recibido información sobre el tema, por no considerarla necesaria, ya que el riesgo es algo inherente al trabajo de policía, por falta de interés, etc.

– Por parte de los trabajadores: porque la empresa no les facilita formación, porque no la consideran importante, por falta de tiempo, porque consideran que cuentan con suficiente información y formación al respecto, etc.

5.3. Formación preventiva y evaluación de riesgos.

Los conocimientos que adquieran los trabajadores en prevención se orientan a detectar, anticipar, evaluar y controlar los diversos riesgos que resulten de sus actividades o de las de otros, para contribuir a la reducción o supresión de los riesgos a los que están expuestos. Para ello, es necesario llevar a cabo una Evaluación de Riesgos previa en los distintos puestos de trabajo presentes en la organización, la cual engloba los siguientes pasos:

- Identificar los peligros presentes en los puestos de trabajo.
- Identificar quién puede sufrir daños, teniendo en cuenta a los trabajadores especialmente sensibles.
- Evaluar los riesgos e identificar las medidas que se deben adoptar.
- Documentar los hallazgos: detallando las medidas ya adoptadas y las pendientes.
- Planificar las medidas pendientes e implementarlas: en este apartado es donde se planifica la formación, dado que suele ser una medida preventiva habitual.
- Revisar la evaluación y actualizarla cuando sea necesario.

De lo anterior se deduce que la evaluación de riesgos proporciona los objetivos y contenidos preventivos ligados al puesto, al identificar los riesgos y proponer las medidas preventivas a través de la planificación que se comentará a posteriori [5].

En el tema que nos ocupa, existen escasos estudios sobre los riesgos a los que se expone

el Policía Local, debido fundamentalmente a la creencia de que al ser el riesgo inherente al trabajo policial, no es un colectivo que debamos incluir en el ámbito de la PRL. Aun así, existen algunos estudios sobre el tema, que nos llevan a tomar algunas notas al respecto.

En uno de ellos concretamente, se hacía mención fundamentalmente a los riesgos inherentes a la seguridad e higiene, y a los riesgos psicosociales. Respecto al primero, no existen estudios en profundidad para realizar la evaluación de riesgos y planificar su acción preventiva. Se adolece de una carencia generalizada de protocolos de actuación que pueden ser muchos y de diversa tipología: entrada en casas de afectados con síndrome de Diógenes, en locales con presencia de cadáveres o de riesgos químicos; contacto con sujetos portadores de riesgos biológicos (hepatitis, sida, enfermedades tropicales y/o teóricamente erradicadas, entre otras), o con animales peligrosos; riesgo de explosión, riesgos eléctricos, riesgos químicos (vertidos, entrada en locales abandonados etc.), etc. Un solución para comenzar a evaluar y protocolizar, podría ser estudiar la práctica cotidiana de las actuaciones realizadas en los últimos años.

En relación a los riesgos psicosociales, se suele caer en el tópico de creer que son menos trascendentes, pero las estadísticas nos dicen lo contrario:

- La tasa de conductas suicidas en la Guardia Civil es 10 veces mayor que la media de la población española y en la Policía Nacional, 5 veces más que la media. Además, en ambas organizaciones parece haber aumentado el absentismo y las bajas anticipadas.
- Sobre la Policía Local no hay datos, pero es claramente uno de los colectivos con mayor índice de absentismo en la Administración Local [4].

Además, existen numerosas quejas generalizadas en las plantillas de policía respecto al clima laboral. Vamos a comentar algunas de ellas, y las medidas que podrían adoptarse para solucionarlas:

- *No se fomentan las relaciones entre departamentos o compañeros.* Medidas:
 - a) Fomentar el apoyo entre los trabajadores y sus superiores en la realización de tareas, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva mediante, por ejemplo, reuniones periódicas sujetas a un calendario conocido sobre sugerencias y propuestas de mejora en los

servicios, entre agentes y mandos, o reuniones de mandos con la autoridad política.

b) Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar personas de forma saludable, mediante la utilización de herramientas tales como encuestas de clima o sobre el servicio, instrumentos estandarizados y pactados, etc.

– *No se facilita la compatibilidad de la vida familiar y laboral.* Una mala organización del trabajo a turnos y en especial del trabajo nocturno conlleva un menoscabo tanto físico como psíquico y social, por ello, es esencial una organización óptima del tiempo de trabajo, tipificando los criterios establecidos para organizar el tiempo de trabajo, pausas, vacaciones, ritmo, etc., así como tratar de ofrecer cierto grado de autonomía a la hora de decidir cómo gestionar el propio trabajo.

– *Resulta difícil saber dónde encontrar información,* pues la única existente proviene de órdenes. Los escasos estudios efectuados en la policía local indican que un gran número de agentes evaluados manifiestan que, en sus ayuntamientos, no se informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a su futuro, y tampoco reciben toda la información que necesitan para realizar bien su trabajo. Esta falta de previsibilidad relacionada con el servicio, bloquean la adaptación a los cambios, aumentando el nivel de estrés. Posibles medidas a adoptar: creación de un boletín de información, de una intranet corporativa, de correos corporativos, potenciación de los tableros de empresa, etc.

– *La organización no reconoce ni premia los esfuerzos,* lo cual conlleva a un mayor número de bajas por desmotivación. Quejas reiteradas sobre: utilización de los buenos turnos como premio o castigo de manera arbitraria por los mandos, creando mucho malestar; utilización partidista de la productividad, o los reconocimientos; etc. Posibles medidas a adoptar: garantizar el trato equitativo en la plantilla, proporcionando recompensas justas, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y garantizando la igualdad de oportunidades; establecer criterios pactados para la concesión de refuerzos, rotaciones de puestos, gratificaciones, jefaturas temporales, concesión de productividad, etc.

– *Trabajo rutinario y aburrido.* Posibles medidas a adoptar: potenciar las rotaciones, calendarizar las programaciones de acciones para hacerlas más atractivas, introduciendo dentro de los calendarios acciones novedosas que rompan con la rutina (charlas, cursos, formación a pie de calle..., presencia de los mandos en las patrullas), dar participación en el

diseño de calendario y acciones (buzones de sugerencias físicos y/o electrónicos), etc [4].

También desde UGT-FSP se han llevado a cabo estudios al respecto. Ellos consideran como riesgos más frecuentes de un Policía Local los siguientes:

Ergonomía: equipamiento personal incómodo, equipos de trabajo inadecuados (pantallas de visualización, mobiliario del puesto, etc), adaptación de vehículos, carga física del trabajo, lesiones por movimientos repetitivos, posturas incorrectas en el lugar de trabajo y en el vehículo, temperatura y humedad extremas en el lugar de trabajo o en la calle, etc.

Higiene: contagio biológico por pinchazos o cortes, infecciones por mordeduras, exposición a ruido o a entornos insalubres, etc.

Psicosociología: la exposición a estos factores pueden provocar estrés y si éste se prolonga en el tiempo burnout. El estrés puede llevar a la enfermedad física y mental (depresión, ansiedad, etc) y al absentismo laboral. Tipos de estresores:

1. *Relativos a la organización del trabajo:* conflicto y ambigüedad de rol, jornada de trabajo y tiempos de descanso, falta de promoción en el trabajo, falta de claridad de órdenes, trabajo a turnos y nocturno, imagen social del policía, violencia en el trabajo, acoso moral, sexual y discriminatorio por razón de sexo, etc.

2. *Relativos al ambiente físico:* ruido, vibraciones, iluminación, temperatura, espacio físico.

3. *Relativos a la tarea:* inadecuada carga mental y falta de control sobre la tarea.

Estos últimos han sido los más investigados y estudiados. Tal y como señala Diego Torrente, "*colectiva e individualmente, el riesgo siempre está presente en la Policía dado que trabaja con la violencia. El riesgo afecta a sus miembros y a través de éstos a la organización. Estadísticamente los policías no son de las profesiones con más muertos, sin embargo es una profesión peligrosa*". En cualquier caso, aunque la siniestralidad es baja, sí que son preocupantes los datos que muestran todos los estudios en cuanto a otros riesgos que suelen pasar desapercibidos y afectan gravemente a la salud física y psicológica de los policías, provenientes de dimensiones psicosociales.

A este respecto, me parece interesante hacer mención a un estudio realizado en la costa occidental de la provincia de Huelva, donde se llevó a cabo una evaluación de riesgos psicosociales en torno a cuatro ejes fundamentales, que son las exigencias psicológicas a las que el policía debe hacer frente:

1) **Cuantitativas**: hace referencia a la cantidad de trabajo que debe realizar. El trabajo policial tiene una característica esencial y es que, como explica Diego Torrente, "*se pasa en cuestión de segundos de situaciones de rutina o de inactividad a situaciones de gran tensión e incertidumbre*". Cualquiera de las situaciones representa una situación de riesgo para la salud: la urgencia de sus actuaciones para evitar daños, la responsabilidad que se deriva de su capacidad de decidir rápidamente ante determinadas situaciones, etc.

2) **Cognitivas**: implican dificultades en la toma de decisiones, la necesidad de manejar diferentes conocimientos que deben estar permanentemente actualizados y la responsabilidad de sus acciones, todo lo cual es una fuente de estrés destacada. Y, a pesar de que las administraciones procuran dar una formación profesional y permanente al policía, la realidad es que en la mayoría de las ocasiones las carencias de personal y los turnos de trabajo, hacen que no todos los policías acudan a los cursos de formación que se ofrecen.

3) **Emocionales**: el policía, con el objetivo de ser imparcial y objetivo, suele esconder los sentimientos que en un momento dado puedan surgir en su actuación policial, frente a determinadas personas o acciones: en accidentes de tráfico con heridos o muertos, agresiones con resultado de lesiones y/o muertes, violencia de género, maltrato infantil, etc.

4) **Sensoriales**: la imprevisibilidad de las situaciones a las que tiene que enfrentarse el policía exige de él un permanente estado de alerta y de atención a cualquier situación que pueda aparecer. En cuestión de segundos puede pasarse de un estado de tranquilidad total a uno de máxima actividad o máximo riesgo.

Concretamente, el artículo refleja la realidad psicosocial de 68 policías locales, y los resultados obtenidos en lo referente a la salud general son bastante preocupantes: los aspectos percibidos por el colectivo estudiado son los de sentirse desanimado, triste, nervioso, vacío de vitalidad, agotado o cansado, o no ser lo suficientemente feliz. Todos estos daños y efectos sobre la salud, son el fruto de una mezcla entre estilos de vida, equilibrio entre el trabajo y la

vida, globalización, inseguridad en el trabajo, conflicto de rol, trato injusto, falta de reconocimiento, falta de apoyo, gran exigencia emocional, cognitiva, esconder las emociones en situaciones extremas y cambios rápidos en los turnos.

A pesar de que la mitad de la muestra no supera los 35 años y que es un colectivo experimentado, el 47,76 % reconoce haber estado de baja alguna vez en el último año. Realiza tareas tanto en la calle como en la jefatura, debido principalmente a que son plantillas relativamente pequeñas y no existen grupos especializados.

En el 95,59% de los casos, nos encontramos con turnos rotatorios incluido la noche, haciéndolo tanto entre semana como en fines de semana y festivos, afirmando más de la mitad del colectivo que los cambios de turno suelen producirse de un día para otro y en algunos casos en el mismo día. Respecto a las retribuciones económicas, más de un 60% del colectivo estudiado manifiesta tener un sueldo fijo pero no estar bien pagados, reconociendo el 47% que el trabajo que realizan sí se corresponde con su categoría profesional.

Al encontrarnos con un trabajo relacionado con el público prácticamente en su totalidad, los agentes de policía local se ven obligados a esconder sus emociones y a callarse su opinión en la mayoría de los casos, se encuentran en muchos casos con situaciones extremas, añadiendo un elemento importante como son los prejuicios tradicionalmente interiorizados en el ciudadano y sus reclamaciones. En los resultados obtenidos destaca por encima de las demás la dimensión psicosocial de **esconder emociones**, con un 89,71%, seguida de las exigencias psicológicas cognitivas con un 83,58%, debido fundamentalmente a que el trabajo policíaco requiere actuar de forma impredecible casi siempre, tomar decisiones difíciles de forma rápida, manejar muchos conocimientos y normativa actualizada, etc.

Otro de los factores psicosociales de riesgo que influyen en el colectivo estudiado, es la **inseguridad en el trabajo**: un 70,59% de los policías locales manifiestan su preocupación por situaciones como, variaciones de su salario, cambios de horario, de tareas, etc, situaciones que influyen en la productividad y el rendimiento.

Si a todo lo dicho anteriormente, le sumamos la ausencia o escaso reconocimiento por los superiores, **bajo apoyo en el trabajo**, trato injusto y además, la reflexión del propio policía local de no considerar adecuado el reconocimiento que recibe en su trabajo después del esfuerzo realizado, obtenemos una situación bastante preocupante respecto a la **estima** de la

muestra estudiada, situándose en la situación más desfavorable más de un 66% de la muestra estudiada. En el mismo porcentaje y por tanto igual de preocupante, es la situación respecto al **conflicto del rol**, motivado principalmente por llevar a cabo un trabajo que no es aceptado por todos, exigencias contradictorias, realizar tareas innecesarias, etc, provocando en el policía local irritabilidad, falta de iniciativa, etc.

El trabajo que este colectivo lleva a cabo diariamente requiere además de mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y un alto nivel de precisión, siendo casi un 65% los policías locales que se encuentran en una situación más desfavorable. Estas exigencias sensoriales guardan una estrecha relación con variables ergonómicas y pueden constituir uno de los componentes de lo que consideramos carga mental.

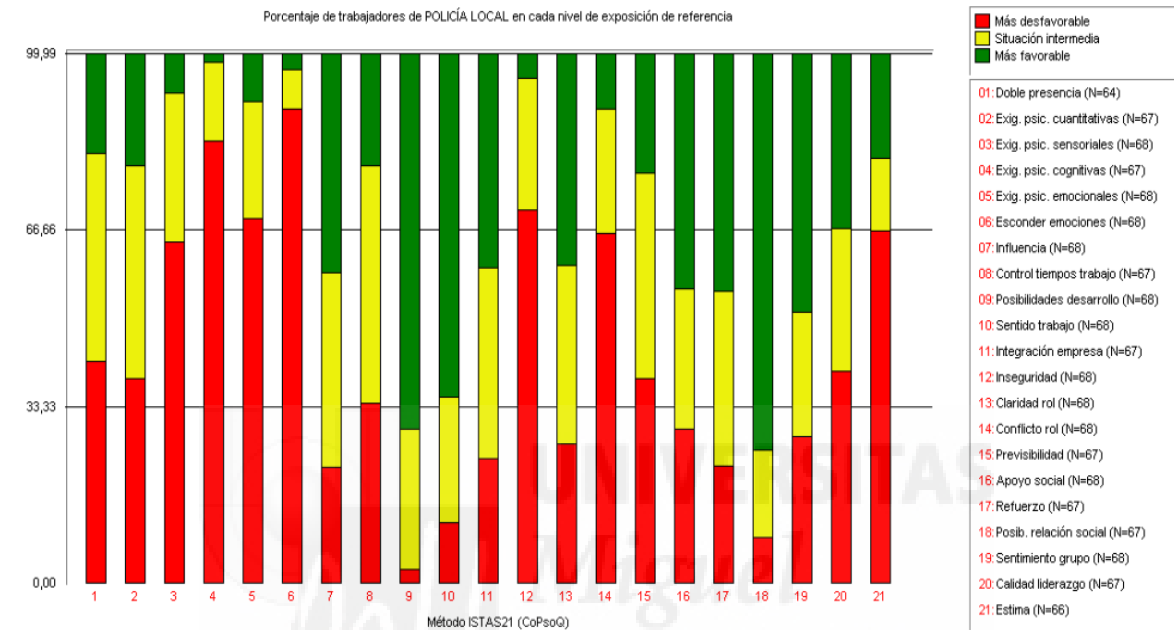
Por otro lado, la conciliación de la vida familiar y laboral en una profesión en la que se trabaja a turnos rotatorios incluido fines de semana y festivos, mañana, tarde y noche, no resulta nada fácil. Nos estamos refiriendo concretamente a lo que denominamos la **dobles presencia**, en la que un 42,19% se sitúa en esa zona más desfavorable.

Por otro lado, es importante que los inmediatos superiores realicen una gestión del personal justa, democrática, responsable y visible, puesto que todo ello está directamente relacionada con una buena salud mental, alta vitalidad y un bajo nivel de estrés. Esta dimensión se denomina **calidad de liderazgo**, considerando un 42,19 % de la muestra de estudio, que sus jefes inmediatos no se aseguran de que se les ofrecen **posibilidades de desarrollo**, que no planifican bien el trabajo, que no resuelven bien los conflictos y que no existe buena comunicación.

Un 38,81% de los policías locales estudiados, manifiestan que sus ayuntamientos no informan con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a su futuro, y tampoco reciben toda la información que necesitan para realizar bien su trabajo, dificultando esa **falta de previsibilidad** que se puedan adaptar a los cambios y aumentando así los niveles de estrés. También en el mismo porcentaje se sitúa la dimensión de exigencias psicológicas cuantitativas, indicando el colectivo estudiado llevar un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevarlo al día, o acumulación de trabajo y distribución temporal irregular de las tareas.

En último lugar, la dimensión del **control sobre los tiempos de trabajo** está situada también en la zona más desfavorable de la prevalencia de exposición con un 34,33% de

policías locales que piensan que no tienen autonomía o control suficiente sobre sus tiempos de trabajo y de descanso [7].



Por tanto, según todo lo visto hasta ahora, vemos que el policía local debe estar formado a todos los niveles, pero especialmente en lo referente al aspecto psicosocial ya que es en este ámbito el que más desajustes se producen, la mayoría de las veces por no darle la importancia que merecen.

5.4. El Plan de formación en PRL.

5.4.1. Introducción.

De todo lo visto hasta el momento, deducimos que tanto la formación como la información, en el contexto de la LPRL, adquiere un claro enfoque preventivo, tratando de evitar los accidentes y enfermedades profesionales en la empresa. Por tanto, la evaluación de

los riesgos al identificar los peligros y evaluar los riesgos del puesto de trabajo es la herramienta que conduce a la planificación preventiva, la cual habrá de realizarse con arreglo a los siguientes **principios**:

1. Evitar los riesgos y evaluar los que no se puedan evitar.
2. Combatir los riesgos en su origen.
3. Adaptar el trabajo a la persona.
4. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
5. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
6. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
7. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Tomando como referencia los resultados de la evaluación de riesgos previa que siempre ha de hacerse, concretamente los riesgos a los que más se expone el colectivo que nos ocupa, procedo a exponer el Plan de formación que podría llevarse a cabo con ellos, el cual contaría con las siguientes fases:

- Detección de necesidades de formación.
- Formulación de los objetivos.
- Planificación de las acciones formativas.
- Elaboración del presupuesto.
- Comunicación y divulgación.
- Ejecución, seguimiento y control.
- Evaluación [5].

5.4.2. Detección de necesidades formativas.

5.4.2.1. Cómo proceder.

El primer paso en la planificación es detectar y analizar las necesidades formativas de la

organización y de los trabajadores. En la medición de dichas necesidades, se utiliza el término competencia, la cual es una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados de los aprendizajes de un programa formativo o lo que los trabajadores son capaces de demostrar al final del proceso formativo. Se distinguen tres tipos de competencias básicas en la formación preventiva al combinar adecuadamente teoría y práctica:

- 1) Conocimientos: lo que la persona sabe (se aprenden).
- 2) Habilidades: tanto lo que la persona sabe hacer como su capacidad de relación interpersonal (se entrenan).
- 3) Actitudes: Lo que la persona es, el como se conduce ante las situaciones y escenarios (se fomentan).

Este análisis tendrá en cuenta la dicotomía presente-futuro estableciendo dos tipos de formación:

- Reactiva: la formación intenta dar solución a problemas existentes.
- Proactiva: intenta detectar las necesidades antes de que los problemas potenciales lleguen a ser reales.

Por tanto, la necesidad formativa surge del diferencial existente entre la situación competencial actual y la requerida (actual o futura).

Para detectar las necesidades de formación en la organización McGehee y Thayer (1961), presentaron un modelo basándose en tres niveles de análisis:

- 1) **El análisis de la organización:** requiere un estudio de los elementos de la organización que pueden afectar al trabajador a través de las nuevas competencias aprendidas en la acción formativa. Goldstein indica tres pasos para llevarlo a cabo:
 - Evaluar los objetivos y metas a corto y largo plazo.
 - Determinar el clima de formación.
 - Realizar un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles.

2) **El análisis de la tarea:** identifica la naturaleza de las tareas realizadas en el puesto de trabajo y los conocimientos, destrezas y habilidades necesarios para desempeñarlas, determinando los objetivos instructivos que ayudarán a realizar el trabajo de forma más eficaz. Goldstein propone una serie de pasos a realizar para desarrollar el análisis de la tarea:

A) Situar el puesto de trabajo en el contexto de la organización. Recoge información mediante: entrevistas con directivos y mandos intermedios, uso de análisis de necesidades anteriores de la propia organización o de otras empresas con puestos similares, documentación de la organización.

B) Definir el puesto objeto de estudio y determinar el tipo de actividad a incluir.

C) Elegir el método para la detección de necesidades.

D) Determinar los responsables del proceso de detección de necesidades. Es importante implicar al mayor número de personas posible, ya que la participación genera un mayor apoyo al plan y se obtiene una visión mucho más exacta del puesto de trabajo.

E) Describir las tareas del puesto en términos conductuales, con las obligaciones y condiciones especiales en que se desempeñan.

F) Especificación de la Tarea: Identificar la naturaleza de las tareas realizadas para decidir qué conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes son necesarias para ejecutarlas de forma eficiente.

G) Desarrollar grupos de tareas que sirvan para organizar la información.

3) **Análisis de la persona:** sirve para determinar los conocimientos, destrezas y actitudes del trabajador en su puesto y determina qué competencias necesitan desarrollarse en las acciones formativas. Intenta identificar: quién debe ser formado, tipo de formación a recibir, y deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar las áreas de mejora.

Tras detectar las necesidades formativas es preciso clasificarlas según su prioridad. Los criterios para establecer el grado de prioridad son diferentes en cada caso, pero de forma general se pueden usar los siguientes:

1. La relación coste-retorno de la inversión.

2. Las obligaciones legales en cuanto a la formación del personal.
3. El tamaño de los grupos a formar y su papel en el logro de objetivos.
4. Los recursos disponibles: materiales, económicos o humanos.

Los objetivos de la detección de necesidades es:

- Identificar elementos de las condiciones de trabajo que puedan afectar a la seguridad y salud (materiales y organizativos): mediante evaluación de riesgos, obtención de datos sobre accidentes y enfermedades profesionales, etc.
- Identificar y explicar causas de conductas individuales que puedan hacer peligroso el entorno del trabajo o perjudiquen directamente a la salud: se debe observar la utilización o no de EPIs, de sistemas de protección de las máquinas, uso de productos químicos, etc.
- Conocer las características del entorno organizativo que favorecen o perjudican la prevención.
- Conocer las alternativas existentes a las condiciones de riesgo: que son parte de los contenidos de las acciones formativas, y que deben conocer los formadores para transmitir conocimientos que conduzcan a cambios efectivos (del entorno y/o de las conductas) [5].

5.4.2.2. Técnicas de detección de necesidades.

En el tema que nos ocupa, las necesidades formativas serán distintas para cada plantilla, pero de manera general, y sobre todo teniendo en cuenta la falta de responsabilidad en la aplicación de la prevención de riesgos laborales, y la cantidad de riesgos a los que el policía local se expone diariamente, tanto en la calle como en sus dependencias policiales, sin que se le dé la importancia que realmente tiene desde los propios ayuntamientos y encargados de formar e informar a los trabajadores al respecto, considero imprescindible ofrecer dicha formación a todos los niveles, aunque especialmente en el ámbito psicosocial.

Como he comentado anteriormente, el policía local es un trabajador cuya salud debe ser protegida, teniendo en cuenta las peculiaridades de sus funciones. Por tanto, excepto en las intervenciones cuya propia naturaleza lo impida, tiene los mismos derechos que cualquier otro

trabajador a disfrutar de unas condiciones adecuadas de seguridad y salud, y a ser formado e informado de las mismas.

Por tanto, desde mi punto de vista, de manera general considero que las necesidades formativas del policía local van a ir ligadas fundamentalmente a los riesgos a los que se expone, así como a la forma más eficaz de enfrentarse a ellas, y al conocimiento de las medidas de seguridad más apropiadas que tendrá que poner en práctica para minimizar o eliminar en la medida de lo posible dichos riesgos.

No obstante, para llevar a cabo una detección de necesidades formativas para una organización concreta, se tendrá que realizar un estudio de las mismas, a través de distintos instrumentos de evaluación, con el objetivo de obtener información que ayude a plantear propuestas para el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, que conduzcan a la mejora de su seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Las técnicas para detectar necesidades formativas son muy variadas. Recomendaciones:

- Utilizar más de un tipo de metodología para minimizar sesgos.
- Implicar a todos los miembros relevantes de la organización (mandos intermedios, empleados, analistas, subordinados, clientes).
- Recoger información a partir de la experiencia de los trabajadores y mandos intermedios.

Para detectar las necesidades formativas, además de la ya comentada evaluación de riesgos, se utilizan los medios o técnicas siguientes:

- Estudios de las condiciones de trabajo: estudios ergonómicos, psicosociales, etc.
- Documentación reunida por el Comité de Seguridad y Salud.
- Observación: genera datos "in situ" muy relevantes.
- Entrevistas: tanto a los agentes sociales de la organización, para conocer las necesidades percibidas por la dirección, los distintos niveles jerárquicos y los representantes de los trabajadores; como a los trabajadores, sobre sus conocimientos y su valoración de la prevención de los riesgos en el trabajo.
- Investigación de accidentes e incidentes.

- Revisión bibliográfica sobre experiencias formativas en sectores similares o sobre riesgos localizados. Fuentes: revistas, noticias, publicaciones, etc.
- Información sobre experiencias formativas previas en la organización. Documentación entregada, evaluaciones, etc.
- Valoración del material informativo a disposición de los trabajadores. Instrucciones, procedimientos, etc.
- Fotografías y otro tipo de datos para documentar situaciones de riesgo, que podrán ser utilizadas en las sesiones de formación.
- Encuestas a trabajadores, supervisores, etc acerca de sus conocimientos de los riesgos que les afectan.
- Características de las plantillas [5].

5.4.2.3. Documento del sistema de gestión.

Es un sistema sencillo para volcar los resultados de la detección de necesidades de formación, que pueda ser consultado con facilidad sobre todo para formular los objetivos del Plan de Formación donde podrían recogerse los puntos siguientes:

- Identificación del proyecto, nombre de la empresa, fecha, participantes...
- Motivo por el que se necesita detectar las necesidades.
- Métodos y técnicas aplicados, así como modelos de encuestas, entrevistas...
- Descripción del contexto y características del personal sometido al estudio.
- Resultados obtenidos.
- Necesidades a satisfacer mediante la formación, clasificadas según prioridad.
- Necesidades que no se pueden satisfacer con formación y posibles soluciones.
- Aspectos a valorar para futuros procesos de detección de necesidades [5].

5.4.3. Formulación de objetivos formativos.

Un objetivo es una descripción detallada de las nuevas capacidades que debe alcanzar el trabajador como resultado final del proceso formativo. Sirven para conocer de forma clara y precisa qué es lo que se quiere conseguir, para luego buscar los medios a través de los cuales lograrlo.

Para fijar los objetivos se debería utilizar el mapa de competencias, ya que siempre deberán ser acordes a las necesidades preventivas detectadas, y se deben tener en cuenta una serie de aspectos a la hora de formularlos:

–Deben ordenarse por prioridad.

–No deberán ser demasiado ambiciosos, pues pueden conducir al desánimo, ni demasiado fáciles, porque pueden llevar a considerar la formación como innecesaria.

–Deben transmitir fielmente el propósito a conseguir, describiendo lo que tiene que hacer el trabajador para demostrar su aprendizaje (ejemplo: “Será capaz de reconocer, realizar...”).

La formulación de los objetivos dará lugar a la fijación de contenidos (conceptuales, actitudinales y procedimentales) y la metodología a desarrollar teniendo en cuenta las particularidades de la formación de los trabajadores. Además, permite definir los medios de evaluación adecuados para los distintos tipos de objetivos [5].

5.4.3.1. Objetivos individuales.

Para formular y clasificar los objetivos, se tendrá en cuenta la prioridad y también su tipología:

1) **Objetivos generales:** son los que expresan el comportamiento y conducta que se tiene que poder aplicar al puesto de trabajo a raíz de la formación. Para su definición se emplea:

–El resultado a conseguir en infinitivo (la conducta).

–La unidad de medida (el qué)

–La cantidad numérica (cuánto).

–El plazo de tiempo para conseguirlo (cuándo).

Ejemplo: Reducir – los accidentes – un 15% - en 6 meses.

Teniendo en cuenta que el Plan de formación pretende mejorar las condiciones de trabajo para evitar o disminuir los riesgos laborales, a través de una mayor capacitación del personal que sirva para garantizar un comportamiento más seguro del mismo, debería considerarse como objetivo global o general de la formación preventiva, siendo todos los demás objetivos específicos necesarios para desarrollar el anterior, convirtiéndose en propósitos concretos para identificar, entre otros: los riesgos a evitar, las formas de combatirlos o de evitarlos, los cambios necesarios en la forma de trabajar y en el entorno.

2) **Objetivos específicos:** se refieren a las competencias que es preciso desarrollar o generar para cumplir los objetivos generales. Se formular igual que los objetivos globales, pero añadiendo además el grado de desempeño y las condiciones en las que se producen las distintas competencias. Ejemplo:

Manejar correctamente los EPIs (nivel de desempeño) según las instrucciones del fabricante (condición de ejecución de la tarea).

Por último, y en función de los objetivos generales y específicos, se formularán los objetivos de la formación, para luego planificar las acciones formativas que los desarrollarán. Entre las tipologías de objetivos se encuentran:

1) **Objetivos cognoscitivos o de conocimientos** (saber qué hacer): el trabajador, para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, debe conocer los factores de riesgo asociados a las actividades y al modo de organización de éstas, en las instalaciones, o en las herramientas y/o sustancias, sobre los peligros que originan los riesgos y las medidas de prevención aplicables. Por tanto, dos objetivos serán:

–Identificar los riesgos de su puesto de trabajo para aplicar de manera autónoma los principios de la prevención y los medios materiales que se ponen a su disposición.

–Identificar los elementos básicos desarrollados en el Plan de Autoprotección o de Emergencias: los medios de extinción, los tipos de fuego, las vías y salidas de emergencias, el punto reunión y los criterios básicos de evacuación.

Concretamente, se distinguen tres tipos de saberes necesarios para la implicación de los trabajadores en la prevención:

1) Trabajar de manera sana y segura: Siguiendo las recomendaciones derivadas de la Evaluación de Riesgos, la experiencia laboral, los procedimientos e instrucciones y los datos extraídos de los manuales de instrucciones de la máquinas, las fichas de seguridad de los productos químicos y las instrucciones de manejo de los equipos de protección individual. En definitiva, conocer las medidas preventivas presentes en el puesto y utilizarlas.

2) Afrontar las situaciones de riesgo: Identificar y analizar las situaciones de riesgo, para poder evitarlas, y capacitar a los trabajadores para actuar ante situaciones inesperadas.

3) Actuar adecuadamente en situaciones de emergencia: Asegurar el funcionamiento de las medidas preventivas desarrolladas en el Plan de Emergencias o de Autoprotección, tanto desde el punto de vista de la actuación individual como colectiva. Para ello, son necesarios conocimientos sobre las medidas de prevención colectiva, la prevención de riesgos generalizados no relacionados con la tarea propia, de actuación ante catástrofes, etc.

2) **Objetivos afectivos o actitudes** (conductas, compromiso personal): el trabajador desarrolla actitudes y valores favorables a la prevención, propiciando la incorporación activa y efectiva de los principios preventivos en todas las decisiones y actividades desarrolladas en el puesto de trabajo.

La actitud personal de cada trabajador frente a la prevención de riesgos es decisiva, y sólo conociendo bien los riesgos, comprendiendo a fondo las medidas preventivas que los eliminan o atenúan y asumiendo su parte de responsabilidad preventiva en la organización, se consigue un comportamiento adecuado y unos resultados tangibles. Concretamente, en la formación preventiva se habla de actitudes en referencia a dos aspectos diferentes:

–La disposición de los trabajadores y de mandos de la empresa hacia la participación en procesos de formación, o hacia la incorporación efectiva de lo "aprendido" en el puesto.

–Las actitudes generales de los individuos hacia la relación trabajo/salud.

Por tanto, con respecto a la formación, cuanto mejor se comprenda el peligro, mayor

será la disposición a adoptar medidas preventivas. Por ello se debe:

–Transmitir la información sobre los riesgos de forma concreta e ilustrar, si es posible, sus consecuencias con experiencias prácticas o ejemplos de accidentes. Los ejemplos deberían enfrentar al trabajador con la realidad para que la idea: “eso me puede suceder a mí”, le ayude a reflexionar sobre las posibles consecuencias para sí mismo y para el entorno.

–Asociar siempre las informaciones sobre los peligros a las actuaciones preventivas.

–Integrar de forma regular la prevención en todas las acciones para ser coherente con la política de la organización.

3) **Objetivos psicomotores o habilidades** (saber como hacer): son objetivos operativos o de práctica, habilidades que permiten poner en marcha las medidas de prevención apropiadas y adoptar las conductas más seguras (integrando el conocimiento adquirido acerca de los factores de riesgo en la práctica efectiva del trabajo). Se busca crear hábito.

Para la realización de estos objetivos, conviene aunar la teoría con la práctica. El formador muestra cómo realizar una tarea y los trabajadores no se convierten en sujetos pasivos de la acción, sino que aportan sus propios conocimientos y dudas para desarrollarla.

Para definir contenidos concretos, se requiere realizar un estudio de las tareas realizadas en el puesto de trabajo, objetivado en una serie de conductas y habilidades a conseguir (que pueden convertirse en la base para la posterior evaluación de los resultados de las acciones formativas); sin olvidar las responsabilidades asignadas al trabajador. A partir de este estudio, la definición de los contenidos puede partir de una de estas alternativas:

1. La construcción de listados de las conductas seguras buscadas.
2. La construcción de listados de los resultados esperados de una conducta segura.

(Montero Martínez, 1993).

Para facilitar el proceso en las grandes empresas, las decisiones sobre contenidos de formación deberían tomarse con un cierto grado de descentralización, esto permitiría detectar las carencias y las respuestas a la demanda serían más rápidas.

En este campo resulta trascendente implantar métodos de formación continua, donde

los trabajadores puedan analizar las respectivas destrezas individuales y realizar un intercambio constante y enriquecedor. Por ello, para su desarrollo se utilizan experiencias formativas que utilizan métodos activos y participativos que conjugan la estimulación de las capacidades de reconocimiento y detección de riesgos, como el intercambio de experiencias entre trabajadores, y la solución activa de problemas [5].

5.4.3.2. Objetivos a nivel organizacional.

El principal objetivo a nivel organizacional es el cambio, el cual se manifiesta en la adaptación de las organizaciones a las cambiantes condiciones externas o internas, mediante procesos de aprendizaje, y surge de la interacción de fuerzas tanto internas (por ejemplo: insatisfacción con la tasa de accidentalidad, voluntad de mejora del clima laboral, etc.) como externas (cumplir con la legislación vigente, implantar un sistema de gestión de la prevención, etc.).

Cuando se habla de cambio organizacional se hace referencia a variaciones permanentes en la manera de pensar, sentir y hacer en la organización. Es un proceso complejo y requiere:

- Voluntad por parte de la dirección de querer hacer las cosas de manera diferente.
- Definir aquello que se quiere cambiar.
- Prestar atención al aspecto técnico y al factor humano.

El proceso de transformación se logra en tres etapas:

– *Hacer obvio al individuo o a la organización la necesidad de cambio*: debe transmitirse de forma clara dicha necesidad y los cambios que se desean alcanzar, para facilitar su asimilación y reducir la resistencia.

– *Fase de movimiento o cambio*: fomenta nuevos valores, actitudes y comportamientos en los trabajadores, tratando de lograr que éstos se identifiquen con ellos y los interioricen. Entre las actividades ligadas a esta fase se encuentran el difundir el proyecto para la implementación del cambio, comunicarlo a los afectados, plantear retos atractivos, formar y entrenar en las nuevas habilidades y desarrollar mecanismos de feedback que permitan

información sobre las marcha del proceso de implementación.

– *Consolidar los nuevos aprendizajes*: transformando en norma un nuevo patrón de comportamiento. Se utilizan mecanismos de apoyo o refuerzo.

La resistencia surge por distintos motivos:

–Falta de conocimiento sobre lo que debe cambiarse: en qué consiste, razones por las que se lleva a cabo, impacto personal de dichos cambios, etc.

–Valoración negativa de los trabajadores.

–Sentimiento personal de no poder cambiar: ocurre cuando los trabajadores no saben cómo hacer la tarea o no tienen las habilidades requeridas por la nueva situación.

–No querer cambiar: bien porque se considera que no conviene o porque obliga a salir de la zona de comodidad.

Para vencer la resistencia al cambio se recomienda la siguiente estructura de intervención, basada en siete acciones básicas:

–Evaluar la disposición al cambio en la organización.

–Articular una clara visión del cambio.

–Comunicar la necesidad de cambio.

–Generar el compromiso de los líderes.

–Alinear la situación de cambio con los valores culturales.

–Facilitar la participación de los trabajadores y la creación de equipos de trabajo.

–Evaluar la evolución y los resultados [5].

5.4.4. Planificación de las acciones formativas.

5.4.4.1. Definición y estructura del Plan de formación.

Consiste en planificar las acciones formativas con sus contenidos, para satisfacer las

necesidades formativas y cumplir los objetivos del Plan de formación, buscando la eficacia y la rentabilidad de la inversión a realizar.

Un Plan de formación se estructura por programas, compuestos de diferentes acciones formativas, agrupadas a su vez en áreas concretas como:

- Formación e información para el conocimiento de la organización: su cultura y valores, filosofía organizacional, servicios que ofrece, etc.
- Formación y capacitación específica para cada puesto de trabajo, establecida por grupos o niveles: formación para directivos, formación para técnicos, para administrativos.
- Formación para la promoción interna: planificación, en base a las necesidades extraídas de los planes de carrera, planes de rotación de puestos de trabajo, etc.
- Formación para promover el desarrollo personal.

Un programa puede contener formación propia de varias áreas o bien pertenecer en su totalidad a un área concreta. En cualquier caso las acciones formativas se deben planificar en función de:

- Los objetivos del Plan.
- Las características del personal a formar.
- El tiempo y recursos disponibles [5].

5.4.4.2. Determinación de las personas a formar.

En PRL, todos los trabajadores deben recibir formación preventiva, ya que la formación constituye uno de los derechos del trabajador enmarcados en la Ley 31/1995.

Tras definir los programas de formación y sus acciones formativas, se debe distribuir a los participantes en grupos homogéneos que garanticen un mayor aprovechamiento de la formación desde el punto de vista pedagógico. Se hará en función de variables como:

- Nivel dentro de la organización y titulación académica.

- Tiempo de experiencia en el puesto de trabajo.
- Tipología de puesto de trabajo.
- Información sobre sus competencias laborales.
- Resultados de la evaluación del desempeño, etc.

Además, previamente se valorarán las competencias mínimas que posee el personal, evitando repeticiones que generan insatisfacción. Esta variable permitirá después fijar la secuencia correcta de la formación [5].

5.4.4.3. Determinación de las acciones formativas.

Las acciones formativas preventivas suelen desarrollarse habitualmente de forma presencial, sólo en casos contados se realiza a través de otras modalidades, como son:

–Formación a distancia: el proceso de enseñanza-aprendizaje se realiza mediante la utilización racional de recursos tecnológicos informáticos y de las telecomunicaciones.

–E-learning: se lleva a cabo a través de internet, con una comunicación tanto sincrónica como asincrónica, a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continuada.

–Blended learning: combina varias modalidades de formación, generalmente la formación en el aula con el e-learning.

–Coaching: proceso en el cual un coach (“maestro”) contribuye con un coachee (“aprendiz”) para que éste desarrolle cierto tipo de potencialidades profesionales.

–Mentoring: consiste en que una persona (mentoría) transfiere a otra sus conocimientos y experiencias en una materia o tema determinado.

La formación deberá llevarse a cabo en el centro de trabajo incorporando sus condiciones, circunstancias, métodos y equipos para hacerla teórico-práctica, y deberá impartirse por personal competente en PRL, ya sea propio o ajeno, y por mandos intermedios que son los mejores conocedores de los puestos.

Al finalizar debería entregarse a cada trabajador un certificado de aptitud sobre la capacitación recibida y los equipos y métodos sobre los que se ha impartido.

En el proceso de determinación de las acciones formativas podrán participar los delegados de prevención, y en las organizaciones con más de 50 trabajadores el Comité de Seguridad y Salud [5].

5.4.4.4. Secuencia y temporalización de las acciones formativas.

El objetivo es garantizar la eficacia del proceso de aprendizaje y su máximo aprovechamiento por parte del trabajador, y se hará siempre en base a criterios pedagógicos. En cualquier caso, se debe evitar solapar acciones formativas en las que tengan que participar las mismas persona, y se priorizarán las tendentes a eliminar o atenuar riesgos graves o que afecten a un colectivo numeroso dentro de la organización.

El cronograma es la herramienta en la que se fijan días, horarios y duración total de las acciones formativas, asignando además el tiempo dedicado a cada una de las partes, sesiones, módulos, etc, definiendo también los descansos. Se establece en función de una serie de condicionantes:

1) **Empresariales y técnicos**, donde se incluyen:

- Impartición de la formación en horario laboral o extralaboral.
- Momentos donde resulta factible prescindir del personal a formar.
- Estacionalidad de la organización.
- Turnos y períodos de vacaciones.
- Tiempo máximo destinado a la formación.

2) **Pedagógicos**, donde se incluyen:

- Grado de complejidad de las materias.
- Capacidad de aprendizaje de los participantes.
- Rendimiento, es mayor por las mañanas y en los días centrales de la semana.

Con respecto a la temporalización de las acciones formativas se deberían tener en cuenta los siguientes criterios desarrollados en el art.19 de la LPRL:

- En el momento de la contratación.
- Cuando se cambien las funciones asignadas.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- Repetirse periódicamente, para adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos [5].

5.4.4.5. Recursos utilizados.

Los recursos elegidos influyen de forma determinante en los contenidos. Por tanto, se deben seleccionar cuidadosamente en función de los objetivos establecidos, resultando imprescindible:

1. Conocer las características de los recursos: Si pueden proyectar imágenes, si son medios visuales o audiovisuales, etc.
2. Conocer factores como la disponibilidad, coste, movilidad...
3. Establecer sus posibilidades de uso en el lugar que se realice.
4. Relacionar los recursos con las características de los trabajadores a formar y sus necesidades y capacidad de aprendizaje e incluso su nivel académico.

Se pueden dividir en dos grupos fundamentales:

- **Recursos Humanos:** pueden formarse con personal interno de la organización, externo, o mixto. La elección final del personal se realizará en función de: la tipología de las acciones formativas y sus contenidos, las características de los participantes, los recursos disponibles, la legislación vigente, etc Tipos:

-Técnicos en formación y pedagogos: encargados de planificar las acciones formativas, realizar su seguimiento y evaluarlas.

-Profesores o formadores: encargados de impartir la formación.

–Personal de apoyo: Realizan tareas no formativas pero que facilitan su correcto desarrollo; personal administrativo, de limpieza, o encargado de medios y recursos como los informáticos.

– **Recursos materiales:**

–*Medios didácticos:*

a) Material impreso: libros, folletos, guías... Con respecto a los libros o apuntes, los elementos básicos de esta herramienta son:

–Usar marcas tipográficas, indicadores y palabras clave, para facilitar la comprensión del mismo.

–Utilizar introducciones y resúmenes.

–Elaborar textos no excesivamente largos.

–Utilizar frases cortas, palabras corrientes.

–Es preferible lo simple a lo complejo, evitar los detalles excesivos.

–Hacer referencia a experiencias próximas al trabajador, a su puesto de trabajo.

–Utilizar oraciones positivas, respetando el orden normal de la frase.

–Ser cuidadosos con la puntuación del texto.

b) *Medios audiovisuales:* pizarra, transparencias, diapositivas, audiciones, vídeo, etc.

c) *Medios informáticos y medios apoyados por nuevas tecnologías:* CD-ROM, DVD, videoconferencia, internet, email, etc. Con respecto al vídeo/DVD y Cdrom, son un medio pedagógico muy eficaz, puesto que la retención visual y auditiva de la información es más efectiva y rápida que, por ejemplo, la de lectura. Se debe:

1) Provocar el despertar del espíritu crítico.

2) Combinar de forma equilibrada mecanismos visuales y sonoros.

3) Presentar argumentos y situaciones que inviten a reflexionar.

4) Captar la atención de los alumnos.

–*Material para estudiantes:* manuales o tutoriales, hojas de ejercicios y de actividades.

–*Medios de apoyo y guías didácticas para formadores:*

a) Artículos de publicaciones internas.

b) Manuales de seguridad, procedimientos e instrucciones que recogen la política de seguridad de la organización.

c) Reuniones departamentales periódicas.

d) Fichas de seguridad de los productos químicos.

e) Posters y señalización sobre las medidas de seguridad disponibles.

f) Campañas de concienciación sobre la importancia de la seguridad.

g) Publicación de las actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y de los informes de accidentes.

–*Recursos y medios para la evaluación*: cuestionarios, encuestas de satisfacción, exámenes, etc [5].

5.4.4.6. Metodología de impartición.

Una buena metodología de impartición de la formación preventiva podría basarse en la combinación de una metodología inductiva, y una metodología participativa:

Metodología Inductiva: en ella el formador expone la parte teórica del curso, partiendo desde la experiencia de los trabajadores y apoyado, fundamentalmente, en las prácticas a realizar, de tal modo que aquella responda a las preguntas básicas de qué, por qué, para qué, cómo y cuándo. Es importante que el trabajador comprenda y reflexione sobre los diversos conocimientos impartidos en la acción a partir de su propia experiencia, lo que facilitará la comprensión, motivación y participación.

Metodología Participativa: la parte expositiva se desarrollará, en la medida de lo posible, con técnicas participativas para, de este modo, recoger las experiencias de los trabajadores, y resumir dichas experiencias. Esto será la base para la exposición de los conceptos, facilitando su comprensión y la motivación de los trabajadores. Para ello, se utilizarán técnicas de preguntas abiertas y cerradas, y trabajos en grupo.

Todo ello irá acompañado del trabajo personal de cada participante, centrado especialmente en la lectura y comprensión de la documentación de la acción, haciendo hincapié en los riesgos más graves, cuando sea necesario. Sustentándose en la realización de prácticas, individuales o grupales.

Una vez finalizada la práctica, se realizará una pequeña evaluación, en un primer momento con el alumno o grupo que haya realizado la práctica y, posteriormente, con el gran grupo, utilizando la técnica del feed-back. El objetivo de esta evaluación es valorar en qué medida se han alcanzado los objetivos de la práctica. La participación de todo el grupo es muy útil para afianzar el aprendizaje colectivo.

La evaluación en la mayoría de los casos será continua y cualitativa del alumno, a partir de su participación en los trabajos de grupo, en los debates o en las preguntas planteadas. En todo caso, el formador valorará el nivel de conocimiento adquirido, la habilidad para la realización de supuestos prácticos y la aptitud al aprendizaje y la participación [5].

Por su parte, la formación impartida deberá regirse por cuatro principios básicos:

– ***Debe ser “teórica”***: la formación que se facilita en la empresa en PRL debe incluir todos aquellos conocimientos teóricos necesarios para que cada trabajador conozca los riesgos inherentes al puesto de trabajo, los riesgos generales y medidas de emergencia, así como las normas y medidas de protección y prevención ante los mismos.

– ***Debe ser “práctica”***: la formación debe ir encaminada a que los trabajadores desarrollen y apliquen conductas seguras y saludables, que les permitan analizar los riesgos y poner en marcha las medidas de prevención apropiadas y poner en marcha el comportamiento a situaciones concretas, con el objetivo de desarrollar capacidades de reconocimiento y detección de riesgos laborales, a partir del intercambio de experiencias entre trabajadores, de solución de problemas, o de estrategias de acción.

– ***Debe ser “suficiente”***: este concepto conlleva implícitamente una valoración subjetiva al respecto de la idoneidad de esos contenidos o del tiempo dedicado al aprendizaje, tanto por parte de los trabajadores objeto de las acciones formativas, como por parte de la empresa al respecto del tiempo invertido por los trabajadores en dicha formación.

– ***Debe ser “adecuada”***: la formación deberá concretarse y organizarse teniendo en cuenta las características propias de la organización, plasmándolo en la implantación y desarrollo de un plan de formación preventivo, integrándolo dentro del programa formativo general, de acuerdo con los objetivos establecidos y un adecuado diagnóstico de necesidades formativas. Tiene su punto de partida en la evaluación de riesgos y tratará de operar cambios

que deban introducirse para mejorar las condiciones que comprometen la salud de las personas [6].

5.4.4.7. Contenidos.

La legislación vigente no define en la mayoría de los casos los contenidos formativos a impartir en PRL. Como único criterio consolidado, la formación debe tener un contenido teórico y práctico, centrado específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador:

–El módulo teórico debería adaptarse al trabajador, considerando sus características personales o las de su equipo de trabajo, su nivel jerárquico (mandos superiores, intermedios o nivel de base) y la especialidad de su trabajo o cualificación técnica.

–La formación práctica por su parte, consiste en el adiestramiento o demostración material de cómo se hace el trabajo de manera segura.

De manera general, los contenidos tipo del puesto de trabajo serán los siguientes:

– ***Mejora de las condiciones de ejecución de las tareas o prevención profesional:*** comprende todos los conocimientos, habilidades y actitudes que afecten a la seguridad, higiene, ergonomía y organización del trabajo. Sus contenidos versarán sobre:

1. Aspectos materiales: productos peligrosos presentes en el puesto y/o manipulación, su reconocimiento; herramientas y máquinas utilizadas; materias primas utilizadas; técnicas de organización del trabajo indicadas para su control.

2. Aspectos organizativos de los riesgos: análisis del puesto con respecto al proceso productivo o servicio ofrecido por la empresa, con especial referencia a las fuentes de demandas, ritmos y cargas de trabajo.

3. Análisis de factores de riesgo organizativos: días de la semana, épocas del año, horas determinadas en las que se materializan usualmente los riesgos y las medidas preventivas para controlarlos, etc.

– **La prevención activa en relación al entorno:** versará sobre conocimientos, habilidades y actitudes para promover mejoras del entorno. Se incluyen elementos como:

a) Capacitar al trabajador para el análisis de riesgo multicausal, y la participación activa en la detección de peligros y en la propuesta de soluciones.

b) Conceptos de prevención: prevención de sucesos “accidentales” y prevención de exposiciones prolongadas en el tiempo.

– **Análisis de riesgos:** presentará las diferentes técnicas disponibles en la organización para analizar los riesgos de los puestos de trabajo. Comprenderá:

- Análisis de condiciones de trabajo.
- Evaluación de riesgos.

– **La prevención de emergencias y prevención de riesgos derivados de éstas.** Comprenderá:

• Conocimientos, habilidades y actitudes sobre riesgos colectivos y prevención de daños ambientales.

• Plan de emergencias o de Autoprotección existente.

• Generalidades y participación específica por puestos en la prevención y en la actuación en emergencias.

• Instrucciones generales y responsabilidades preventivas en momentos críticos [5].

De manera específica, atendiendo al colectivo que nos ocupa y teniendo en cuenta sus características particulares y los riesgos a los que se enfrenta, expongo a continuación los contenidos que podrían formar parte de la formación dirigida al colectivo de policías locales [3]:

Tema 1. SEGURIDAD EN EL TRABAJO	<ol style="list-style-type: none">1. Concepto.2. Edificios de trabajo. Unidades de Policía.3. Riesgo por electricidad.
------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>4. Incendios.</p> <p>5. Equipos de Trabajo Individualizado (EPI) y Equipos de Trabajo Polical (EPP).</p> <p>6. Trabajo en la calle.</p> <p>7. Accidentes de trabajo.</p>
Tema 2. HIGIENE INDUSTRIAL	<p>1. Concepto</p> <p>2. Riesgo químico.</p> <p>3. Riesgo biológico.</p> <p>4. Riesgo físico.</p>
Tema 3. ERGONOMÍA	<p>1. Concepto.</p> <p>2. Carga física del trabajo.</p> <p>3. Posturas forzadas.</p> <p>4. Manipulación manual de cargas.</p> <p>5. Pantallas de visualización de datos.</p>
Tema 4. PSICOSOCIOLOGÍA	<p>1. Concepto.</p> <p>2. Trabajo por turnos y nocturno.</p> <p>3. Carga mental.</p> <p>4. Estrés emocional.</p> <p>5. Síndrome de burnout.</p> <p>6. Estrés postraumático.</p> <p>7. Trabajo emocional.</p> <p>8. Moobing o acoso psicológico.</p>
Tema 5. VIGILANCIA DE LA SALUD	<p>1. Concepto.</p> <p>2. Protocolos de reconocimiento médico.</p>

	<ol style="list-style-type: none">3. Voluntariedad del reconocimiento médico.4. Maternidad.5. Trabajadores especialmente sensibles.6. Vacunación.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tema 1. SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

1. CONCEPTO

Es el conjunto de conocimientos, técnicas y actuaciones encaminadas a eliminar o reducir los riesgos de daños a policías y materiales. Su objetivo principal es la prevención de los accidentes laborales que se pueden producir cuando entran en contacto directo un agente material (equipo de trabajo, producto, sustancia, etc) y la persona trabajadora, con consecuencias que habitualmente pueden ser traumáticas (heridas, contusiones, fracturas, amputaciones, etc).

2. EDIFICIOS DE TRABAJO. UNIDADES DE POLICÍA.

Se consideran lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los policías deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo, incluyendo los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores, y las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo. Habrá de tenerse en cuenta:

1) **Seguridad estructural:** los edificios y locales policiales deberán poseer la estructura y solidez apropiadas a su tipo de utilización, todos sus elementos, estructurales o de servicio, incluidas las plataformas de trabajo, escaleras y escalas, deberán disponer de un sistema armado, sujeción o apoyo que asegure su estabilidad, y nunca se sobrecargarán los elementos mencionados.

2) **Dimensiones:** serán las necesarias para permitir que el trabajo se desarrolle sin riesgos para la seguridad y la salud de los/ as policías, en condiciones ergonómicas aceptables. Además, habrá que:

– Señalizar las zonas de trabajo donde puedan existir peligros.

– Separar adecuadamente las zonas para policías de las del resto del personal.

– El suelo deberá ser fijo, estable, no deslizante, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

– No se podrán dejar objetos (alargadores, carros, archivadores, cajas, etc) en pasillos, zonas de trabajo o locales comunes como lavabos, vestuarios, etc.

– Los cableados de electricidad, teléfono, Internet, etc. se tienen que instalar empotrados en galerías, fuera de las zonas de paso, o en tierra con canaletas y grapas para evitar tropezar.

– Señalizar con carteles los suelos mojados y resbaladizos, limpiar cualquier producto derramado accidentalmente de forma inmediata, y colocar pasamanos.

– Señalizar los tabiques y separaciones de ambientes, transparentes o translúcidos, y con materiales seguros, para impedir que los policías puedan sufrir una lesión.

– Se deberá arreglar inmediatamente cualquier desperfecto de las escaleras fijas.

– Usar elementos estables adecuados a la altura a que se quiere llegar.

3) **Vías de paso:** tanto las situadas en el exterior de los edificios y locales como en el interior de los mismos, incluidas las puertas, pasillos, escaleras, escalas fijas, rampas y muelles de carga, deberán poder utilizarse conforme a su uso previsto, de forma fácil y con total seguridad para los peatones o vehículos que circulen por ellas y para el personal que trabaje en sus proximidades. La anchura mínima de las puertas exteriores es de 80cm mínimo, y la de los pasillos es de 1m como mínimo.

4) **Puertas y portones:**

– Las puertas de paso transparentes se señalarán a la altura de la vista mediante

elementos que resalten sobre el color de fondo y la luz ambiental existente, permaneciendo estable en el tiempo y resistente a los agentes agresivos, como por ejemplo sustancias de limpieza.

–Las puertas y portones de vaivén deberán ser transparentes o tener partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede:

a) Los que se abran hacia arriba estarán dotados de un sistema de seguridad que impida su caída, tales como contrapesos o mecanismos de trinquete.

b) Los mecánicos deberán tener los dispositivos de seguridad adecuados que impidan lesiones a los policías si éstos son golpeados o atropellados por ellas: un detector de presencia o similar, conectado a un dispositivo que detenga o invierta el movimiento de la puerta cuando éste se impida; y un dispositivo que limite la fuerza de cierre.

–Las puertas correderas deben tener un carril de retención que impida que la puerta se caiga.

–Las puertas de acceso a las escaleras no se abrirán directamente sobre sus escalones sino sobre descansos de anchura al menos igual a la de aquéllos.

–Los portones destinados a la circulación de vehículos deberán poder ser utilizados por los peatones sin riesgos para su seguridad, o bien deberán disponer en su proximidad inmediata de puertas destinadas a tal fin, expeditas y claramente señalizadas.

5) Rampas, escaleras fijas y de servicio:

–Los pavimentos de las rampas y de las escaleras de las plataformas de trabajo tienen que ser de materiales antideslizantes.

–Las escaleras mecánicas y cintas rodantes deberán tener las condiciones de funcionamiento y dispositivos necesarios para garantizar la seguridad de los policías que las utilicen. Sus dispositivos de parada de emergencia serán fácilmente identificables y accesibles.

6) **Escaleras de mano:** una de las causas más comunes de caída a diferente nivel en policías es la utilización tanto de escaleras en malas condiciones o inadecuadas para el

trabajo que se ha de ejecutar como el mal uso y/o disposición incorrecta. Medidas preventivas:

–Seleccionar la escalera adecuada al tipo de tarea, y antes de utilizarla asegurarse de que está en posición estable, asentada sólidamente sobre superficies horizontales y planas.

–No se debe subir más arriba del antepenúltimo escalón.

- Inspeccionarla regularmente y verificar los escalones y larguero para comprobar que no están malogrados ni rotos; que no tienen grasa ni moho.

- Almacenarlas en posición horizontal, sujetas a apoyos fijos adosados a las paredes, y en lugar protegido de los agentes atmosféricos; y se han de transportar plegadas, con los tramos extensibles recogidos y con la parte delantera hacia abajo.

–Las escaleras dobles o de tijera deben tener en su parte central una cadena o dispositivo de sujeción que limite su apertura máxima.

7) **Orden, limpieza y mantenimiento:** puesto que un ambiente de trabajo desordenado llama al accidente y puede ser causa del incremento del estrés por no encontrar las herramientas necesarias para trabajar, documentos extraviados, informes, etc, es importante que las dependencias policiales se limpien, ordenen y estén sometidas a mantenimiento periódico, puesto que en ellas se trabaja 24 horas en el día y 365 días en el año.

8) **Almacenamiento y mobiliario:**

–Las estanterías o armarios deben estar anclados a las paredes o al suelo, sobre todo los altos y estrechos, y no se deberán sobrecargar ni colocar objetos pesados en los estantes superiores.

–No abrir más de un cajón a la vez.

–No subir ni apoyarse en la estantería para llegar a uno objeto.

–Las mesas de trabajo serán redondeadas.

–Las herramientas cortantes se guardarán en su funda o estantería cerrada.

9) **Condiciones ambientales de los lugares de trabajo:** evitar temperaturas y humedades extremas, cambios repentinos de temperatura, corrientes de aire, olores desagradables, irradiación excesiva y radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques de vidrio.

10) **Iluminación de los lugares de trabajo:** las dependencias policiales tienen que disponer de una iluminación adaptada a las tareas policiales administrativas que lógicamente incluyen pantallas de ordenador. Medidas preventivas:

–Procurar una iluminación natural, complementada con una iluminación artificial general y, si es necesario, con una localizada. Con una distribución tan uniforme como sea posible, evitando las variaciones bruscas, así como los deslumbramientos directos e indirectos.

–Disponer de alumbrado de emergencia, evacuación y seguridad.

–Los niveles mínimos de iluminación se duplicarán en aquellas zonas con riesgos apreciables de caídas, de choques o accidentes. Las exigencias visuales del trabajo policial administrativo se pueden considerar como altas; los pasillos, almacén, vestuarios, locales de uso habitual como comedor, sala e descanso, sala de espera, vestuarios, podrán ser moderadas o bajas.

11) **Agua potable:** en cantidad y calidad suficiente, estando colocadas en un lugar accesible.

12) **Dependencias para descanso y comida:**

–Las condiciones ambientales, de iluminación etc. serán las mismas que del resto.

–Han de estar dotadas de mesas y de asientos con respaldos, de dimensiones adecuadas al número de agentes de policía que tengan que utilizarlas simultáneamente.

–Las trabajadoras embarazadas tendrán condiciones especiales de trabajo y descanso.

–Los comedores estarán separados del resto de locales de trabajo.

–Recomendable que dispongan de menaje de vasos, platos y cubiertos, microondas,

etc.

13) Locales y materiales de primeros auxilios:

–Las unidades de policía de más 50 agentes en plantilla, y las de 25 cuando se determine por la autoridad laboral, tendrán que disponer de un local destinado a los primeros auxilios.

–Los botiquines serán facilitados por la MUTUAS o por los ayuntamientos. Y los coches patrulla tendrán que disponer de uno con el mismo contenido que el de la unidad policial.

–Material mínimo establecido reglamentariamente: desinfectantes y antisépticos autorizados (alcohol, agua oxigenada o iodada etc.), gasas estériles, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, apósitos adhesivos (tiritas, etc), tijeras (de uso exclusivo para el botiquín, distintas de las de oficina), pinzas, guantes de un solo uso. Habrá de ser adecuado y en cantidad proporcional al número de policías, a los riesgos y a la formación en primeros auxilios que hayan recibido los policías que trabajan allí.

–Además, se recomienda que las personas formadas en primeros auxilios dispongan de botiquines que contengan otros materiales: manta termoaislante, máscara para la reanimación cardiopulmonar, tubo de Guedel, bolsas de hielo sintético, agua o solución salina al 0,9% en contenedores cerrados de un solo uso, si no estará en recipientes herméticos, toallitas limpiadoras sin alcohol para los coches patrulla, esparadrapo y vendas de medidas diferentes, cremas o apósitos para quemaduras, cremas o apósitos para picaduras de insectos, bolsas de plástico para guardar y tirar el material de primeros auxilios usado contaminado.

–Se recomienda elaborar un procedimiento de gestión, registro y mantenimiento con las personas responsables de revisar periódicamente el estado y contenido del botiquín y de pedir la reposición del material caducado, agotado o en mal estado. Los delegados de prevención tendrán que comprobar que los registros de gestión y mantenimiento del botiquín sean correctos.

14) Vestuarios, aseos y locales de descanso:

- Los puestos de trabajo dispondrán de aseos completos, con lavamanos, espejos, agua corriente caliente, jabón y toallas de un solo uso u otro sistema para secarse con garantías higiénicas. En los aseos femeninos se instalarán recipientes especiales cerrados.

- Los vestuarios contarán con asientos y taquillas individuales con cierre de seguridad individual, serán lo suficientemente amplios para guardar la ropa y el calzado, y habrán de disponer de duchas de agua corriente, caliente y fría.

- Las cabinas de los wáteres estarán provistas de una puerta con cierre interior y perchero.

- Todas las instalaciones serán proporcionales al número de policías que los tendrán que utilizar simultáneamente y estarán separados por género, masculinos y femeninos; y serán de fácil acceso, adecuados a su uso y de características que faciliten su limpieza.

- Se recomienda no dejar material fuera de las taquillas.

15) Dependencias singulares dentro de las Unidades de Policía:

A) *Armeros*: es el lugar donde se depositan las armas de fuego y la munición. La legislación establece que los Ayuntamientos como propietarios de las armas reglamentarias dispondrán de un armero dotado de las máximas garantías de seguridad. Medidas preventivas:

- Habrán de construirse en aquellas dependencias policiales donde únicamente puedan tener acceso los miembros de la policía local y en un lugar donde sea posible el control visual.

- Manipular el arma sólo en la llamada zona fría (zona de seguridad).

- Guardar el arma vacía con los cargadores desmontados.

- Los cajones tienen que ser lisos y sin aristas ni “rebabas” para evitar cortes.

- La manipulación del arma por revisión, limpieza, etc, del arma, se llevará a cabo en el armero o en la galería de tiro. En caso de no contar con estas dependencias, se observarán las siguientes normas generales: el arma siempre deberá ir enfundada; descargada antes de manipularla; durante la manipulación no apuntar nunca con el arma, ni poner el dedo índice

en el gatillo; tener cuidado con la corredera (pistolas) y el martillo (revólveres) para evitar lesiones, tener formación acreditada en el uso del arma, manipulación, limpieza.

B) *Galerías de tiro*: no todas las Unidades de Policía cuentan con estas dependencias. Los principales riesgos que entrañan son químicos, por exposición al plomo y a la pólvora, y por sonido, si no se utilizan medidas adecuadas. Las medidas preventivas para el plomo y la pólvora están recogidas en el apartado de riesgos químicos. Otras medidas preventivas:

- El tirador debe disponer de un espacio comprendido entre 1 y 1,5 metros de ancho, con una profundidad de 1,3 a 1,5 metros, según modalidades de tiro y calibre de las armas empleadas. Dispondrá de una mesa situada en la parte delantera para colocar el arma y la munición, con el objeto de que el arma allí depositada siempre esté con el cañón hacia el campo de tiro.

- Deben colocarse pantallas de protección para separar los diversos puestos de tiro para evitar accidentes debidos a la expulsión de los casquillos.

- El suelo de la galería debe ser plano, horizontal en todas las direcciones y rugoso para evitar deslizamientos, ya que un resbalón del tirador puede provocar un disparo fortuito.

- No debe haber puertas que abran directamente a la sala de tirador que puedan cerrarse violentamente, pues el ruido que producen puede dar lugar a un disparo involuntario.

- Es recomendable luz cenital natural o artificial con difusores para no producir deslumbramientos o brillos molestos para el tirador. Los focos de iluminación de blancos y de iluminación general estarán protegidos por los parabalas.

- La insonorización debe ser completa, sobre todo en galerías completamente cerradas, pues el sonido de los disparos es muy alto, no debe salir ningún sonido al exterior. En el interior es obligatorio el uso de cascos insonorizantes.

- Todas aquellas galerías en que queden depositadas armas y municiones, antes o después de las tiradas, deben tener una caja fuerte adecuada al número de armas a depositar.

- Toda la zona de tiro tiene que estar rodeada de pantallas parabalas, su misión es interceptar con toda seguridad cualquier trayectoria que trate de salirse de sus límites. Su espesor será el adecuado para el máximo calibre empleado.

- La ventana de la cabina de los instructores e instructoras de tiro ha de formar 45° con la pared para que los disparos fortuitos se desvíen y no puedan herir a las personas que permanezcan a la cabina de los instructores e instructoras de tiro.

- Hay que recoger los casquillos de las balas (nunca con las manos), inmediatamente después de cada ejercicio de tiro, puesto que se pueden producir caídas al pisarlos.

- Las galerías no deben tener columnas en su construcción, por lo menos en la zona de tiro. Si existieran estarán siempre protegidas con madera de alto grosor para evitar rebotes.

- Todas las protecciones de la galería se deben revisar con mucha frecuencia.

- Las instalaciones eléctricas serán subterráneas o en lugares protegidos de los impactos.

C) *Calabozos*: cada una de estas instalaciones tendrá un reglamento de funcionamiento propio adaptado a la normativa vigente. Habitualmente, tienen dos zonas: una a cielo abierto con cámaras de video-vigilancia y otra interior. Estas instalaciones pueden tener almacén, cocina, máquinas de lavado, etc., y se puede dar el caso de falta de ventilación, puesto que la mayoría de los depósitos de detenidos se encuentran en niveles subterráneos, en cuyo caso se debe instalar ventilación forzada. Medidas preventivas:

- No entrar en ellas con el arma de fuego o con objetos punzantes o contundentes, con el objetivo de evitar posibles agresiones por parte de las personas detenidas

- Utilizar guantes de látex para coger los objetos de las personas detenidas durante los cacheos, y guantes anti corte en el registro o manipulación de objetos.

3. RIESGO POR ELECTRICIDAD

Según lo dispuesto en el Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico, se define como tal al riesgo originado por la energía eléctrica, quedando incluidos los riesgos de:

a. Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión.

b. Quemaduras por choque eléctrico, o por arco eléctrico.

c. Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico.

d. Incendios o explosiones originados por la electricidad.

Aunque no es un riesgo muy frecuente en el desempeño del trabajo policial, es importante tener en cuenta algunas medidas preventivas:

1) **En las dependencias policiales:**

–No se podrán realizar trabajos en las instalaciones eléctricas sin la formación y autorización necesarias. Si se observa un enchufe con síntomas de haber sufrido un cortocircuito o de haberse quemado, se tiene que reemplazar inmediatamente por personal técnico cualificado.

–En caso de riesgo, hay que cerrar inmediatamente el paso de la corriente eléctrica mediante los interruptores generales IGA (color gris) o, si no existiera, a través del interruptor de control de potencia (ICP) (color negro) y después desconectar también los interruptores diferenciales.

–Se evitarán las reparaciones provisionales.

–No sobrecargar los enchufes conectando varios dispositivos a la vez.

2) **En la vía pública:** puesto que en caso de accidentes en la calle relacionados con la electricidad la policía local acostumbra a ser la primera en llegar y, por lo tanto, a actuar, debería estar formado mínimamente para actuar en incidentes eléctricos, pero como norma general se debe:

–Avisar inmediatamente del incidente a Emisora directora (donde exista), Bomberos, Guardia Civil (donde proceda) servicios del Ayuntamiento, etc.

–Actuar con precaución siempre y no tocar nunca el conductor eléctrico (cables, etc.).

–Por el tipo de cable, color, grosor, apantallados podemos deducir si son instalaciones de baja o de alta tensión. En cualquier caso ante la duda debemos establecer las máximas distancias de seguridad, cortando el paso a personas y vehículos.

–Mantener a la población suficientemente alejada, adaptar la distancia de seguridad por encima de los límites marcados por la normativa en función de los criterios de los policías actuantes, teniendo en cuenta las condiciones del lugar (presencia del agua,

materiales conductores, etc.) y la climatología (lluvia, nieve, etc.).

– Utilizar calzado de seguridad, aislante de la electricidad. Se debe mantener en buen estado, sin desperfectos como grietas, cortes, etc., comprobando en primer lugar que no tenga elementos metálicos clavados (chinchetas, clavos, etc.).

4. INCENDIOS

4.1. Riesgo de incendio en las dependencias policiales.

Serán los mismos que en cualquier otro lugar de trabajo. Medidas preventivas:

- Se deben guardar los productos inflamables y combustibles aislados y alejados.
- La instalación eléctrica debe mantenerse en perfectas condiciones.
- No mezclar sustancias químicas.
- Mantener las áreas de trabajo y almacenamiento libres de obstáculos.
- No suministrar combustible a los equipos cuando estén calientes.
- Almacenar los líquidos inflamables lejos de fuentes de chispas.
- Usar líquidos inflamables únicamente en las áreas muy ventiladas.
- Utilizar máquinas y herramientas a prueba de fuego con doble aislamiento.

4.2. Planes de emergencia.

Deben recoger el conjunto de medidas que se deben adoptar, no sólo para evitar el inicio del incendio sino para evitar que se propague:

– Identificar y evaluar los peligros de incendio y explosión, analizar los requisitos de las instalaciones y los equipos de protección contra incendios, determinar las fases de actuación y elaborar las especificaciones de las instalaciones y equipos de protección contra incendios.

– Incluir no sólo los criterios de actuación en caso de incendio, sino todas las posibles emergencias interiores y exteriores que puedan afectar la dependencia policial.

– Implantación y programación de simulacros periódicos.

– Disponer de las instrucciones de emergencia con los teléfonos más habituales

(bomberos, sanitarios, etc).

–Formar a todo el personal de la comisaría en las medidas de prevención que se han de adoptar en el trabajo diario y en el papel que tengan asignado en caso de emergencia, incluyendo manejo de los equipos de protección contra incendios, extintores, mangueras contra incendios, etc.

–Hay que tener formación en primeros auxilios.

–Prever la presencia de personas con discapacidad a la hora de diseñar el plan.

4.3. Condiciones estructurales de las instalaciones policiales.

Estarán equipadas con dispositivos para combatir los incendios y, si hace falta, con detectores contra incendios y con sistemas de alarma adecuados a las dimensiones, uso y ocupación de los edificios, así como a las características de los equipos y de las sustancias existentes. Los dispositivos no automáticos de lucha contra incendios tienen que ser de fácil acceso y manipulación y se tienen que señalar de acuerdo con la normativa.

4.4. Vías y salidas de evacuación

- Tienen que permanecer libres y tienen que conducir al exterior a una zona segura.
- Las puertas de emergencia han de abrir hacia afuera, de manera fácil e inmediata, nunca correderas o giratorias, y se situarán en los recorridos de las vías de evacuación, señalizadas adecuadamente, con iluminación de seguridad y emergencia, con la intensidad suficiente.
- Los extintores serán fácilmente accesibles y la parte superior tiene que quedar a una altura máxima de 1.70 m de tierra.
- Desde cualquier punto del edificio se ha de ver un extintor o una señal indicando ubicación.
- Los extintores de polvo ABC han de estar distribuidos de forma que se puedan encontrar uno en un radio de 15 metros desde cualquier punto. Preferentemente han de estar situados en accesos y al lado de los puntos de riesgo más alto; los de CO₂ se tienen que colocar junto a los cuadros eléctricos, son etiquetas que muestren el

contenido.

- Se han de efectuar revisiones anuales y periódicas, por un instalador autorizado.
- No tienen que tener señales de corrosión, ni marcas a la pintura.
- La válvula de apertura y el cierre tiene que ser de tipo pistola, nunca de rosca.
- Los vehículos policiales tienen que traer extintor en su dotación.
- Deben de existir bocas de incendio equipadas y suficientes y estar protegidas.
- Las bocas han de estar dotadas de pico, manómetro, llave de apertura y cierre.

5. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI) Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN POLICIAL (EPP)

5.1. Equipos de Protección Individual (EPI)

Se rigen por el Real Decreto 773/1997, que los considera como cualquier equipamiento destinado a ser portado por la persona trabajadora, que la proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o la salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a este efecto.

Los EPI que usa la Policía Local y su clasificación han originado intensos debates entre los representantes legales de los policías y los responsables políticos de los Ayuntamientos por diferencias de criterios, puesto que algunos Ayuntamientos no reconocen ciertos equipos de protección como EPI. Por esta razón, nos podemos encontrar en algunos cuerpos de policía elementos de protección de uso multipersonal en lugar de individual, como por ejemplo chalecos antibalas, cascos de protección antidisturbios, etc.

Requisitos de uso:

–Utilizar, siempre que sea posible, prioritariamente equipos de protección colectiva antes que individual.

–El servicio de prevención del Ayuntamiento tiene que precisar los riesgos que se han de cubrir, las partes del cuerpo que se tienen que proteger y los tipos de EPI necesarios que se tienen que usar.

–Los delegados de prevención tienen que participar en la elección del modelo de EPI

obligatoriamente, y se habrá de tener en cuenta tanto las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres, como factores medioambientales (temperatura y humedad).

–Los EPI se tienen que proporcionar obligatoriamente a los agentes de policía, son de uso personal y se tiene que cuidar y hacer un uso correcto. Además, habrán de recibir instrucciones y adiestramiento para su correcta utilización, y saber qué riesgos cubren.

5.2. Equipos de Protección Policial (EPP).

Son los uniformes no destinados a proteger la salud, los elementos utilizados en medios de transporte por carretera (casco de moto, etc.) y los elementos propios de intervención policial. Deberán cumplir las normas de referencia que les corresponda.

5.3. EPIs y EPPs más comunes del trabajo policial.

La policía local para ejercer las funciones que tiene encomendadas en su trabajo tiene que usar más de un EPI, pero puesto que no todos realizan las mismas tareas, no todos dispondrán de los mismos EPIs. A continuación, se describe una relación indicativa y de los EPIs y EPPs más comunes del trabajo policial.

6. TRABAJO EN LA CALLE

6.1. Lesiones.

El Policía Local en su trabajo en la calle puede sufrir lesiones en el ataque o en la inmovilización de una tercera persona, cortes con vidrios de un vehículo inmerso en un accidente de tráfico, en la recogida de pruebas, con filos de rebabas, etc, pinchazos con jeringuilla u objetos cortantes haciendo tareas de cacheo, lesiones en la manipulación del arma reglamentaria o con los grilletos, etc. Medidas preventivas:

–En las intervenciones que se realicen persecuciones a pie se ha de intentar tener una perspectiva del trazado, anticipándose a posibles imprevistos.

–No hay que saltar objetos, se deben rodear, sobre todo si no se ve qué hay detrás.

–En caso de tener que rodear una esquina, reducir la velocidad para tener un margen de reacción en caso de que haya un obstáculo.

–No bajar las escaleras saltándolas, si se baja más de un peldaño, agarrarse al pasamanos.

–Usar EPIs, como guantes anticorte, de látex, pantallas faciales, etc.

–Manipular con cuidado los elementos cortantes y objetos peligrosos en lugares iluminados.

6.2. Condiciones atmosféricas.

1) **Trabajo en condiciones de frío:** la hipotermia es el descenso involuntario de la temperatura corporal por debajo de 35 °C. Si hace mucho frío, la temperatura corporal desciende bruscamente: una caída de sólo 2 °C (3,6 °F) puede entorpecer el habla y el afectado comienza a amodorrarse; si la temperatura desciende aún más, el afectado puede perder la consciencia, entrar en coma e incluso morir. Medidas preventivas:

–Utilizar ropa de protección adecuada a la meteorología.

–Con lluvia o nieve, usar ropa y calzado impermeable, transpirable y de alta visibilidad.

–Proteger las zonas más sensibles del cuerpo a las pérdidas de calor.

–Cerrar el cuello y la cintura de las camisas y las chaquetas, y usar chaquetas transpirables.

–La ropa debe estar siempre seca, la ropa húmeda favorece el enfriamiento corporal.

–Calzado adecuado al frío e impermeable al agua, para mantener los pies secos y protegidos.

–Utilizar guantes de protección para las manos, ya que éstas se vuelven torpes e imprecisas con temperaturas inferiores a los 10° C, de un material caliente pero que no impida sensibilidad.

–Con temperaturas inferiores a -1° C, los mangos metálicos de las herramientas, las vallas pequeñas de corte y grandes antivandalismo se tienen que cubrir con materiales

aislantes.

–Consumo de bebidas calientes no alcohólicas para recuperar la temperatura corporal, y proporcionar locales de descanso para la recuperación del calor perdido por la exposición al frío.

2) **Trabajo en condiciones de calor:** el cuerpo humano en condiciones de calor aumenta su temperatura de forma gradual, lo que produce: piel caliente, sed y sequedad en la boca, deshidratación, agotamiento, calambres en los músculos de las piernas, abdomen y miembros superiores, erupciones cutáneas, etc.

El extremo al que se puede llegar es al estrés térmico por calor, que es definido por el INSHT

como la carga de calor que los trabajadores reciben y acumulan en su cuerpo y que resulta de la interacción entre las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realizan y la ropa que llevan. Hace que aumente la probabilidad de que se produzcan accidentes de trabajo, se agraven dolencias previas (enfermedades cardiovasculares, respiratorias, renales, cutáneas, diabetes, etc.), etc. Medidas preventivas:

- Utilizar ropa de trabajo de color claro y que proteja de las altas temperaturas.
- En servicios específicos que implican pasar muchas horas al sol, como vigilancia de playas, regulación del tráfico, etc., utilizar uniformes con tejidos naturales como algodón.
- Utilizar prendas para cubrir la cabeza y evitar la insolación.
- Prever descansos y rotaciones específicas especiales y proporcionar áreas de descanso con ambientes más frescos para facilitar la recuperación de los policías.
- Hidratación para recuperar el agua perdida por la sudoración. Se recomienda beber como mínimo más de 2 litros de agua al día, que esté entre 15 y 20° C, evitando la fría que puede producir un choque térmico en la garganta y estómago.
- Usar crema solar para evitar quemaduras.
- Utilizar repelente contra los insectos para evitar picaduras, etc.

7. ACCIDENTES DE TRÁFICO.

Estos accidentes se producen principalmente por el estado de la vía pública, por el vehículo, por la actuación del policía o por terceras personas con intención de hacer daño. Las consecuencias más comunes son esguinces cervicales, traumatismos, contusiones, etc, la mayoría de carácter leve.

Pueden ser sufridos por un policía que realiza el servicio a pie, o por un accidente de coche, moto, furgoneta o bicicleta.

7.1. Vehículos de cuatro ruedas, patrullas turismo policial, furgonetas.

Los vehículos policiales son vehículos prioritarios en su función de vehículos de urgencia., por eso están dotados de elementos específicos como las luces de emergencia tipo V 1 de color azul, los elementos acústicos de alta frecuencia. Medidas preventivas:

–Todo policía local debe tener una formación continua teórica y práctica en conducción segura, con el fin de que la persona que conduce prevea y evite, tanto como sea posible, los comportamientos incorrectos de las otras personas usuarios, anticipándose a los acontecimientos.

–Mantener la cautela, la diligencia y la atención que requieran las circunstancias o condiciones de cada momento concreto.

–Procurar no hacer comidas abundantes de difícil digestión antes de conducir el vehículo policial, ni ingerir bebidas alcohólicas y/o estimulantes.

–Antes de tomar cualquier medicación, asegurarse de que no afecta a la conducción.

–Los policías de un municipio deberán conocer los puntos negros de su término municipal

–Mantener el habitáculo del conductor siempre ventilado, y con una temperatura de trabajo óptima, entre 20 y 21 °C en invierno y entre 20 y 24 °C en verano.

–No fumar dentro del vehículo, pues causa distracción, irritación de los ojos y es un contaminante químico que puede producir cáncer y enfermedades cardiovasculares.

–El conductor ha de estar descansado. .

–Mantenimiento adecuado de los vehículos policiales.

- No manipular la radio ni el móvil cuando se conduce.
- Usar el cinturón de seguridad, aunque se deberían usar limitadores pretensados para evitar que el cinturón le presione el arma reglamentaria contra la cadera.
- Adaptar el reposacabezas, asientos, volante de conducción, a la altura o tamaño de cada policía, hay que evitar posturas forzadas, que pueden ocasionar graves daños en caso de accidente.
- El coche patrulla debe traer un extintor e iluminación de emergencia, según establece el RD 2822/1998, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Vehículos.

7.2. Motocicletas.

La conducción segura de una moto requiere más habilidad personal y mucha más experiencia que conducir un automóvil. Estadísticamente, para un motorista en general, el riesgo de resultar gravemente herido en un accidente de tráfico es aproximadamente veinte veces más alto para ellos que para los ocupantes de un vehículo de cuatro ruedas. Medidas preventivas:

- Las mismas que las reseñadas anteriormente.
- Adaptar la velocidad al estado de la carretera, las condiciones de circulación y la visibilidad y a la propia capacidad del motorista. Extremar las precauciones en días de lluvia.
- Subir y bajar de la motocicleta con la técnica adecuada, para evitar caídas y sobreesfuerzos.
- Mantener una postura de conducción natural y cómoda: codos flexionados con naturalidad y espalda recta.
- Apoyar bien los pies en la plataforma.
- Hacer pausas para permitir cambios posturales.
- No circular cerca de aceras, vigilar con los conos, medias, vallas, etc.
- Utilizar EPIs para la conducción.
- Se recomienda usar protecciones corporales, tales como espalderas, coderas, guantes.

– El casco: ha de ser individual e intransferible, con la talla adecuada para asegurar su eficacia protectora en caso de impacto; el casco modular es el más utilizado, pues tiene la mentonera abatible, que en días calurosos, permite una gran ventilación; han de ser de colores vivos y claros, siendo recomendable que disponga de material reflectante; la visera ha de estar siempre bajada; y se recomienda como medida de seguridad para no tener que soltar el manillar, usar el transmisor del casco para las comunicaciones.

–Calzado: siempre botas con suela antideslizante, recomendable que estén reforzadas en la zona del cambio de marchas para evitar rozaduras y desgastes, y que no cierren con cordones, sino con presillas, para evitar que enganches con la palanca de cambios.

–Guantes: han de permitir un grado de sensibilidad suficiente para no interferir en la conducción, y deben ser resistentes a la degradación y a la abrasión que se produce inevitablemente en caso de caída, por el rozamiento contra el asfalto.

–Ropa: de material resistente a la abrasión y que no se hinche con el viento, de alta visibilidad, de piezas modulares, ya que ofrecen la posibilidad de quitar o añadir componentes, con cremalleras en zonas estratégicas para la ventilación como las axilas.

7.3. Bicicletas.

Las usan sobre todo los policías locales de las zonas costeras. Para evitar lesiones derivadas de posibles caídas, atropellos o lesiones por movimientos repetitivos, posturas forzadas, etc. se deberán tomar una serie de medidas:

- Ha de ser de la medida adecuada por cada agente de policía que la use.
- La altura del asiento debe permitir poder apoyar la punta de los pies en tierra.
- Inclinación de las manecillas de freno, se deben poder coger con el brazo estirado.
- Utilizar ropa de uniforme reflectante, y la bici debe contar con elementos reflectantes.
- Comprobar el funcionamiento correcto de frenos, luces, reflectores, etc.
- Se recomienda circular en la misma dirección que los coches.
- Usar las señales manuales en curvas y conducir preferentemente por carriles para bicis.

Tema 2. HIGIENE INDUSTRIAL

1. CONCEPTO.

La higiene centra su campo de actuación en la relación existente entre la persona trabajadora con el medio ambiente que rodea el puesto de trabajo, tratando de determinar, y de actuar sobre ellos para corregirlos, los diferentes agentes contaminantes que pueden existir en dicho entorno y que pueden ser:

1. Químicos: humo, vapores, gas, niebla, polvos o aerosoles.
2. Biológicos: bacterias, microorganismos, virus, parásitos u hongos.
3. Físicos: ruido, vibraciones, temperatura o radiaciones.

2. AGENTES CONTAMINANTES MÁS HABITUALES DEL TRABAJO POLICIAL.

2.1. Riesgo químico.

2.1.1. Concepto.

La policía local puede estar expuesta a productos químicos, tanto dentro como fuera de las instalaciones policiales: en los accidentes de tráfico pueden tener contacto con posibles productos residuales como el ácido de la batería de los vehículos, o con los productos de los camiones de transporte de materias peligrosas, o con productos de limpieza, contaminantes ambientales como consecuencia del tráfico rodado, o cuando se tiene que cortar el tráfico rodado por calles donde se hacen tareas de retirada de elementos contaminantes, amianto, etc.

Es importante que el policía sepa identificar los productos contaminantes, lo hará leyendo la etiqueta del envase de los productos químicos, las cuales contienen la identificación del producto, la composición química, quién lo comercializa, los pictogramas de identificación de peligros, los riesgos del producto, y las medidas preventivas necesarias para trabajar con el producto. Además, se puede encontrar información en las fichas de

seguridad química, que deberá facilitarla el suministrador del producto a los ayuntamientos, y éstos a los delegados de prevención y policías.

En las intervenciones que se producen en la calle, donde no se tiene la posibilidad de acceder a esta información, habrá que conseguirla a partir de la etiqueta del producto, a través de la Emisora o la Jefatura del Cuerpo, a través del Instituto Nacional de Toxicología en las Consultas Médicas por intoxicaciones y emergencias toxicológicas (tlf 24 horas: 915620420), etc.

El contacto entre ese agente químico y la persona se produce mediante inhalación, vía dérmica, o vía digestiva o parenteral, pudiendo no suponer la aparición de problemas de salud siempre que se sigan los procedimientos adecuados.

2.1.2. Medidas preventivas generales.

–Medidas higiénicas tales como lavado de manos, orden y limpieza de las instalaciones, etc.

–Reducción al mínimo de agentes químicos peligrosos presentes en el lugar de trabajo, así como de la duración e intensidad de las exposiciones.

–Medidas técnicas y organizativas para proteger a los policías frente a los riesgos derivados, en su caso, de agentes que pueden dar lugar a incendios, explosiones u otras reacciones químicas.

–Medidas adecuadas en caso de accidentes, incidentes o emergencias.

–Formación e información sobre riesgo químico general, riesgos, protección y prevención.

–Disponer de EPIs adecuados ante la posible exposición a agentes químicos, como mascarillas de protección con filtros para partículas, vapores y gases, etc.

2.1.3. Medidas preventivas por riesgos específicos.

Exposición al plomo y a la pólvora en las galerías de tiro.

Los efectos para la salud debido a la *intoxicación por plomo* son: efectos adversos para la reproducción, náuseas, diarreas, vómitos, pérdida de hambre y de peso, anemia, fatiga o

hiperactividad, dolores de cabeza y problemas renales. *La pólvora* está compuesta por trinitrotolueno, más conocido por TNT, el cual puede ser irritante para los ojos, la piel y el tracto respiratorio. En casos de exposiciones muy altas, puede alterar gravemente la función hepática y producir anemias graves. Medidas preventivas:

– Si se superan los niveles máximos permitidos, 0.15 mg/ m³ para el plomo y los 0,5 mg/m³ por el TNT, se tendrán que hacer análisis de sangre obligatorios tanto los instructores de tiro y como el personal de limpieza de las galerías de tiro, para determinar la cantidad de plomo y TNT en sangre. Sin embargo, la corta duración de los entrenamientos anuales en las galerías de tiro hace innecesario estos análisis para el resto de policías.

– Ventilación y renovación adecuada del aire de estas instalaciones.

– Reducir los tiempos de exposición, limitando la permanencia de los instructores al mínimo imprescindible en las salas de tiro. Usar cabinas con ventanales con sistema de megafonía.

– Espaciar la sucesión de ejercicios de tiro y entre uno y otro, ventilar y renovar el aire.

– No comer ni beber en la galería de tiro.

– No recoger directamente con las manos los casquillos de bala.

– Lavarse las manos, los brazos y la cara antes de comer, beber y fumar.

– Cambiarse la ropa y el calzado antes de salir de la instalación, y lavarla separada del resto de la ropa familiar.

– Usar máscaras respiratorias y ropa de protección para actividades de mantenimiento que impliquen contacto con el polvo de plomo, la pólvora o los casquillos de bala.

– No es recomendable hacer prácticas de tiro en periodo de gestación o lactancia.

– Usar guantes y protección ocular para evitar salpicaduras cuando se manipulen productos químicos para limpiar armas o superficies de la galería de tiro.

Exposición al amianto.

Puede ocurrir en las tareas de acordonamiento o prohibición de paso por zonas de desescombros, demoliciones, catástrofes en edificios, etc. Las fibras de amianto pueden suponer un grave peligro para la salud al ser inhaladas y producirse enfermedades como la

asbestosis o el cáncer. En principio, los operarios que desarrollan el trabajo deben de evitar la dispersión del polvo de amianto fuera de los lugares de trabajo, por lo que los miembros de policía no deberían de estar expuestos, pero si, por las razones que fuera, los policías detectan una posible dispersión de polvo de amianto, han de aplicar las medidas preventivas adecuadas:

- Usar mascarillas no reutilizables de protección auto filtrantes para protegerse.
- Mantener las puertas y ventanas de los vehículos cerradas.
- Confirmar, con el responsable de la obra, la posible exposición al amianto, informar a los superiores y a los Servicios de Prevención la posible exposición.

Plagas urbanas. Plaguicidas.

Los plaguicidas se usan para eliminar determinadas plagas urbanas (pulgas, cucarachas, etc) que aparecen en los centros de trabajo cuando las medidas de higiene, orden y limpieza son deficientes, pero son productos químicos que, en caso de intoxicación, nos pueden causar problemas graves de salud, como problemas neurológicos, respiratorios, síndrome de sensibilidad múltiple, abortos e incluso cáncer. FSP UGT es contraria a los tratamientos indiscriminados con plaguicidas. IPM (Integrated pest management) es un enfoque sistemático para controlar plagas que reduce el uso de pesticidas en nuestro medio ambiente, identifica cuándo se debe tomar acción si las plagas se convierten en un problema y usa una combinación de técnicas de control de plagas que conlleva el menor riesgo posible de exponer a los niños pequeños y al personal de trabajo a los pesticidas o plaguicidas. Medidas preventivas:

- El personal técnico encargado de realizar el trabajo de desinsectación tiene que hacer una inspección exhaustiva del local o espacio de trabajo, valorando la mejor manera de prevenir que no se desarrolle ninguna plaga.
- El método más adecuado es el manejo de integrado de plagas, que se basa en mantener la densidad de población en unos límites de tolerancia adecuados, más que en la exterminación o erradicación total de los insectos u organismos mediante la aplicación de productos químicos.

- La empresa colocará una señal a la entrada del lugar de aplicación, indicará la categoría del plaguicida, la hora de finalización y las horas durante las cuales no se puede entrar al recinto, esta empresa será responsable de la retirada de basura y los restos del producto utilizado.
- El Ayuntamiento tendrá que informar de las medidas de prevención en el caso que se apliquen hielos, cebos, etc, ante las plagas urbanas.

2.2. Riesgo biológico.

La posible exposición de los policías locales a riesgo biológico en su actividad laboral, será siempre debido a situaciones accidentales, puesto que no entra dentro de sus funciones la manipulación de agentes biológicos. Las enfermedades infecciosas más importantes a las que están expuestos son: Hepatitis B y Hepatitis C, que hacen que el hígado se inflame y deje de funcionar correctamente; VIH, que neutraliza las defensas del cuerpo hasta dejarlo sin capacidad de protegerse ante otras infecciones; y la tuberculosis, que provoca infección de los pulmones e insuficiencia respiratoria. Medidas preventivas:

1) **Prevención primaria.** Son precauciones de carácter universal:

- Vacunaciones.
- Normas de higiene personal: se debe cubrir muy bien las heridas y lesiones de las manos con apósitos impermeables, antes de iniciar la actividad laboral; las lesiones que no se puedan tapar, se evitará que entren en contacto directo con sangre y fluidos de terceras personas; lavarse las manos al empezar y acabar el trabajo con agua y jabón y después del contacto con personas.
- Elementos de protección a modo de barrera: contar con EPIs adecuados; guantes de látex o polivinilo, anticorte e impermeables.
- Mascarillas: de protección respiratoria o para protegerse de salpicaduras de fluidos.
- Condiciones ambientales: las salas donde estén los detenidos o usuarios con enfermedad infecciosa que se transmita a través del aire, deberán tener un sistema de ventilación potente con una amplia renovación del aire; no se debe utilizar aire acondicionado; la puerta de entrada tendrá que estar cerrada y las ventanas abiertas,

disponiendo de lavabo individual; la limpieza se hará con un trapo húmedo o fregona, nunca en seco, y se usará lejía para desinfectar las superficies. Por su parte, los vehículos policiales se deberán limpiar minuciosamente y desinfectarlos en caso de traslados de personas susceptibles de estar infectadas, o cuando haya residuos biológicos o fluidos.

–Precauciones con objetos cortantes: han de tener un cuidado especial si se tienen que manipular, custodiar etc., y eliminar las agujas y los objetos cortantes en contenedores de seguridad para evitar que se pierdan durante el transporte.

2) **Prevención secundaria:** el personal médico del servicio de prevención es el que debe determinar los protocolos que se deben seguir en caso de que los policías sufran un accidente biológico con sangre, fluidos, etc. Cada Ayuntamiento debería tener su propio protocolo, que se aplicará, bien por los Servicios de Salud de cada Comunidad Autónoma, bien por la Mutua de Accidentes de Trabajo. En cualquier caso todos los integrantes de la plantilla deben conocer el protocolo, para iniciarlo lo más rápido que sea posible.

2.3. Riesgo físico.

Son el conjunto de riesgos que proceden del medio ambiente y que pueden repercutir negativamente en la salud:

1) **Ruido:** es un sonido no deseado que resulta molesto. Puede ocasionar accidentes al dificultar las comunicaciones y señales de alarma, y puede provocar problemas de salud crónicos y hacer que se pierda el sentido del oído. En el trabajo de la policía local normalmente no hay ruidos que puedan afectar a su salud, excepto en servicios muy específicos como: galerías de tiro, silbato de control del tránsito, control de ruido de tubo de escape, medición con el sonómetro en locales de ocio nocturno, etc. Medidas preventivas:

–Aislamiento acústico de las galerías de tiro para no exponer al mismo a los policías que trabajen alrededor, limitando el acceso a estas dependencias, según se establece en el RD 137/1993, de 29 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento de Armas.

–Utilización del silbato sólo cuando sea necesario.

–Utilización de equipos de protección individual.

–Si se supera los valores que dan lugar a una acción (80 dBA y/o 135 dBC), se tienen que poner a disposición de los policías protectores auditivos.

–Exposición igual o superior a los valores superiores que dan lugar a una respuesta (obligación de utilizar protectores auditivos 85 dBA y/o Ppic 137 dBC). También se debe señalar la zona donde se produzca ese ruido.

2) **Radiaciones:** en el trabajo policial se usa tecnología que puede emitir radiaciones tanto ionizantes como no ionizantes, como por ejemplo: radares, escáneres de control de accesos, etc. En principio, estos aparatos producen unos niveles de radiación muy pequeños, pero sería conveniente establecer una serie de medidas preventivas:

–Hay que pedir el manual de instrucciones para ver cómo ejecutar de forma segura las operaciones con la máquina: preparación, funcionamiento, limpieza y mantenimiento.

–Comprobar que existe un programa de mantenimiento con revisiones periódicas.

–La utilización de equipos o realización de operaciones que supongan riesgos específicos se encargará a personal especialmente formado.

3) **Vibraciones:** son oscilaciones de partículas en un medio físico cualquiera (aire, agua, etc.) Sus efectos son consecuencia de la transferencia de energía al cuerpo humano que actúa como receptor de la energía mecánica. Según su frecuencia, pueden producir problemas de oído, mareos, náuseas, vómitos, etc, hasta alteraciones óseas o articulares o problemas vasomotores. Medidas preventivas:

– Seleccionar los vehículos patrulla con niveles bajos de vibraciones y con sistemas de asientos con amortiguación adecuada.

– Se recomienda que los ocupantes del patrulla roten a la hora de conducir o no conducir puesto que el asiento de quien conduce tiene menos vibraciones.

– Hacer pausas y descansos.

– Informar y formar los policías de los riesgos de las vibraciones y de las medidas preventivas que se deben aplicar.

– Usar equipos de protección individual anti vibraciones.

Tema 3. ERGONOMÍA.

1. CONCEPTO.

La ergonomía es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a término (el puesto de trabajo) y con las personas que lo ejecutan. Se usa para determinar cómo diseñar o adaptar el puesto de trabajo al que lo ejecuta a fin de evitar problemas de salud y aumentar la eficiencia y eficacia.

Los riesgos ergonómicos se han de evaluar específicamente para cada persona que trabaja, puesto que hay que tener muy en cuenta sus condiciones antropométricas, la organización del trabajo, el tiempo de cada tarea, las dimensiones físicas del puesto de trabajo, etc.

2. RIESGOS GENERALES MÁS COMUNES DEL TRABAJO POLICIAL.

2.1. Carga física del trabajo.

La carga física de trabajo se define como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida una persona debido a las exigencias que comportan las tareas que ejecuta durante su jornada laboral, así como las condiciones bajo las que éstas se tienen que desarrollar.

Buena parte del trabajo policial no presenta riesgos para el agente, pero en los casos en los que el policía tiene que perseguir, capturar, reducir y detener a un ciudadano, el esfuerzo necesario que se requiere puede llegar a ser muy alto. El mecanismo corporal en estos casos puede exigir una frecuencia de movimientos de los músculos muy alta, en los que el músculo no tiene tiempo de recuperación, disminuyendo el flujo sanguíneo que le llega. El corazón, mediante sus sistemas de regulación, puede compensar esa falta o a veces exceso de flujo sanguíneo, elevando la presión arterial y/o incrementando la frecuencia cardíaca, con el objetivo de que llegue más sangre en el mismo tiempo. Este mecanismo de compensación

del corazón, si se requiere muy a menudo de manera constante, intensa y reiterada, puede derivar en trastornos como la hipertensión arterial, que aumenta el riesgo de infarto, etc. También puede aparecer la fatiga física.

Medidas preventivas:

- Tener un buen estado físico, con entrenamientos ordinarios.
- Hacer pausas y descansos, sobre todo después de realizar un esfuerzo puntual, recuperando líquidos y sales perdidos.
- Habilitar espacios de descanso adecuados.

2.2. Posturas forzadas.

El trabajo policial puede implicar la adopción de posturas forzadas durante el servicio:

1) **Trabajo a pie:** el policía local permanece en esta posición durante la mayoría de la jornada laboral. Estos servicios necesitan de un gran esfuerzo muscular, pudiendo producir una sobrecarga muscular de las extremidad inferiores, debido al peso del cuerpo y de los apoyos realizados con los pies. Pueden producir lesiones osteomusculares y en la circulación de la sangre, como las varices. Medidas preventivas:

- Reducir el tiempo de permanencia de pie en posición estática. Andar o sentarse a menudo.
- Prever relevos de personal cuando el servicio sea prolongado en el tiempo.
- Cambiar la posición de los pies y repartir el peso de las cargas.
- Utilizar botas o calzado de seguridad que no pesen mucho.

2) **Trabajo sedentario o sentado:** este tipo de trabajo no implica tanto desgaste corporal, pero puede producir molestias cervicales, abdominales, trastornos de la zona lumbar, problemas circulatorios de las piernas, etc. La policía local mantiene esta postura en los trabajos policiales de tipo administrativos, también en el patrullaje en vehículos, etc.

Medidas preventivas:

- Adaptar la silla de trabajo a cada policía, teniendo en cuenta la tarea a realizar.
- Mantener la espalda recta y apoyada al respaldo de la silla.

- Nivelar la mesa.
- Los codos tienen que mantener un ángulo de 90.
- Cambiar de posición cada cierto tiempo, combinándola con otras posturas.
- La silla de trabajo se debe poder regular con facilidad, y debe estar tapizada por un tejido transpirable y flexible, con los bordes redondeados.
- Usar reposapiés en el supuesto de que el ajuste de la silla no sea el correcto.
- Equipar los coches patrulla con asientos ergonómicos con regulación lumbar y de altura.
- Hacer pausas y descansos.
- Hacer pequeños paseos y ejercicios de estiramiento de la musculatura.

3) **Trabajo de pie y sentado:** este tipo de servicios son los mejores desde el punto de vista ergonómico, ya que la sobrecarga de los músculos se reduce, puesto que disminuye el tiempo de exposición forzosa. Medidas preventivas:

- Usar una silla ergonómica regulable, con las características anteriormente mencionadas.
- Ajustar el asiento unos 25 a 35 cm por debajo de la superficie de trabajo.

2.3. Manipulación manual de cargas.

Concepto:

Es cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno a o más policías, carga que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas, comporta riesgos para la salud de los agentes, en particular en la zona dorso lumbar. En las tareas de policía local, ocurre por ejemplo en las tareas de colocación de vallas, conos de balizamiento, señales de tráfico, retirada de objetos de la vía pública, en el auxilio de personas que puede incluir el levantamiento, en la detención de ciudadanos, etc.

Factores de riesgo:

- Manipulación de cargas demasiado pesadas.

- Posicionamiento de la carga lejos del cuerpo.
- Hacer desplazamientos verticales excesivos.
- Sujeción de la carga de forma inadecuada.
- Tareas repetitivas.
- Reducción de la visibilidad a causa de la medida de la carga.
- Manipulación de superficie rugosas y con riesgo de corte.
- Cargas con el centro de gravedad no situado en el centro, o con riesgo de desplazamiento.
- Movimientos bruscos e inesperados en la manipulación de cargas.
- Falta o ausencia de métodos y protocolos de trabajo, para que sea más seguro.
- No utilizar equipo y dispositivos mecánicos de ayuda para que la carga sea más ligera.

Medidas preventivas:

2. **Peso:** el peso máximo recomendado para una carga (para hombres jóvenes en buen estado físico) en condiciones ideales de traslado son en general de 25 kilogramos; para mujeres, jóvenes (menores de edad) y gente mayor, 15 kilogramos; para trabajadores entrenados y en situaciones aisladas, 40 kilogramos; para personas mayores o sedentarias 5 kilogramos.
3. **Posición de la espalda y del cuerpo:** el objeto ha de levantarse cerca del cuerpo ya que la fuerza a realizar será siempre menor, si se hace de otra manera los músculos de la espalda y los ligamentos están sometidos a una mayor tensión, así como se aumenta la presión en los discos intervertebrales. No se tiene que flexionar nunca la espalda al coger el objeto, siempre estará recta. Se tienen que tensar los músculos del estómago y de la espalda, para que esta permanezca en la misma posición durante toda la operación de alzamiento.



4. **Posición de las piernas:** los pies deberán estar separados, en línea con los hombros, para mantener un buen equilibrio.
5. **Posición de los brazos y sujeción:** hay que sujetar con firmeza con las dos manos en ángulo recto con los hombros.
6. **Levantamiento entre dos:** si levantan cargas entre dos personas, el esfuerzo disminuye. Recomendable que tenga una fuerza equiparable y compensada y que los movimientos se hagan a la vez y a la misma velocidad.

2.4. Pantallas de visualización de datos.

En la actualidad los equipos informáticos y más concretamente los ordenadores son una herramienta fundamental para las tareas policiales administrativas. Son consideradas personas trabajadoras o usuarias de pantallas de visualización de datos (PVD) a todas las que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con estos equipos, así como aquellos policías que hacen entre 2 y 4 horas diarias (o de 10 a 20 horas semanales) de trabajo efectivo con estos equipos, con ciertas condiciones. Medidas preventivas:

1) **Materiales:**

- Uso de pantallas orientables apropiadas al tipo de trabajo.
- Colocación y orientación de la pantalla a una distancia de los ojos entre 40-90

centímetros.

- Elección de mobiliario mate y tono neutro (gris, beige).
- Utilización de atril para visualizar documentos, para evitar movimientos de cabeza y cansancio de ojos.
- Las medidas recomendables de la mesa son: tablero de 180 x 80 cm con un grueso de 3 cm, estatura de 70 cm, espacio bajo el tablero de 80 cm de anchura y 70 de altura.
- Reposamuñecas del teclado: placa de textura blanda aneja al teclado con la que se consigue favorecer la correcta alineación de la muñeca mientras se escribe.
- Silla: asiento de altura regulable, con bordes redondeados; respaldo con apoyo para la zona lumbar; tejido transpirable; con brazos; base con 5 apoyos provistos de ruedas.
- Usar reposapiés en caso de no poder apoyar bien los pies al suelo, ajustable en altura, con unas dimensiones 40 x 40 cm, inclinación regulable y superficie y apoyos antideslizantes.
- Los ordenadores portátiles no cumplen los aspectos ergonómicos necesarios, por tanto, se limitará el uso a menos de 4 horas diarias

2) Distribución del lugar de trabajo:

- Evitar reflejos y deslumbramientos solares.
- Distribución del espacio para movilidad adecuada.

3) Organización del trabajo:

- Adoptar posturas correctas durante el trabajo.
- Alternar diferentes tipos de tareas, haciendo pausas periódicas (de 10 o 15 minutos por cada 90 minutos de trabajo delante de la pantalla).
- Organización de las tareas que se tienen que desarrollar.
- Mantener el orden y la limpieza del puesto de trabajo.
- Formación e información, incluyendo ejercicios de estiramiento muscular y de relajación.

Tema 4. PSICOSOCIOLOGÍA.

1. CONCEPTO.

La psicología del trabajo y de las organizaciones es una ciencia aplicada que se encarga de estudiar, por un lado, el comportamiento del ser humano en el mundo del trabajo y de las organizaciones, tanto a nivel individual como grupal y organizacional, con el objetivo de describir, explicar y predecir estas conductas, y resolver problemas concretos que aparecen en estos contextos; y por otro, de conocer, describir, evaluar y diagnosticar diferentes aspectos de la organización, como su estructura, clima, cultura, sus sistemas sociales y sus procesos (poder, influencia, cultura, dirección y negociación). Su finalidad principal se resume en dos: mejorar el rendimiento y la productividad, y potenciar el desarrollo personal y la calidad de vida laboral de los empleados en el trabajo.

Hay varios factores que inciden en la ejecución del trabajo:

- Tarea*: monotonía, autonomía, ritmo de trabajo, responsabilidad, cargo desempeñado..
- Organización del tiempo de trabajo*: duración de la jornada, trabajo nocturno, trabajo por turnos, pausas y descansos, etc.
- Estructura de la organización*: relaciones humanas, participación del trabajador, y características de la dependencia policial.
- La persona*: capacidades, necesidades y expectativas, costumbres y cultura, etc.

2. FACTORES DE RIESGO MÁS HABITUALES EN EL TRABAJO POLICIAL.

La policía es un sector laboral donde los daños a la salud derivados de la psicología son muy habituales. También es habitual que no se reconozcan como accidentes de trabajo ni como enfermedades profesionales, ya que no forman parte de la lista del Real Decreto 1299/2006 de enfermedades profesionales.

2.1. Trabajo por turnos y nocturno.

2.1.1. Descripción del riesgo.

La policía trabaja 24 horas, 365 días en el año para ofrecer un servicio permanente a los ciudadanos. Esta particularidad del trabajo policial es una de las condiciones laborales que más afecta a los policías tanto en su faceta laboral como en su vida privada.

La **casuística de horarios** es muy variada, hay que tener en cuenta que en nuestro país existen más de 8.000 Ayuntamientos, de los cuales unos 1.700 disponen de Cuerpo de Policía Local, ofreciéndonos la paradoja de Municipios con 1 o 2 policías y otros con más de 7.000. El horario habitual son los turnos de 8 horas en turnos de mañana, tarde y noche (turnos fijos y rotativos), también existen turnos de 12 horas por 12 horas, luego pueden cambiar ese horario durante los fines de semana, o en época de verano, etc. La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, legisla que se debe negociar con los representantes las materias que afecten a las condiciones de trabajo de los policías, como los cuadrantes de los horarios, festivos, descansos, posibles turnos especiales en verano, etc.

Se denomina **ciclo de rotación laboral** al número de días que separan el inicio de una secuencia de trabajo por turnos hasta el retorno a la misma secuencia. Pongamos un ejemplo, si tenemos un sistema regular de trabajo que consiste en trabajar sucesivamente dos tardes (2T), dos mañanas (2M) y dos noches (2N) y después 3 días de descanso (3D), la duración del ciclo es la suma hasta empezar de mañana otra vez, será una rotación de 9 días, pudiendo ser:

- Lenta, cuando los turnos cambian semanalmente.
- Rápida, si se rota por 3 días consecutivos.
- Irregular, cuando existe número variable de turnos sucesivo.

La **dirección de la rotación** puede afectar los ritmos circadianos, los cuales constituyen el reloj biológico humano que regula las funciones fisiológicas del organismo para que sigan un ciclo regular que se repite cada 24 horas, y que coincide con el sueño y la vigilia, por tanto influirá en la capacidad de los policías para adaptarse los cambios en las

horas de trabajo. Si la rotación es en el sentido de las agujas del reloj, ayuda a adaptarse mejor a los cambios de turnos puesto que resulta más fácil descansar más tarde que hacerlo al revés; las rotaciones contrarias al sentido de las agujas del reloj van en contra del ritmo del cuerpo y cuesta más la adaptación.

Por otro lado, hay estudios que demuestran que trabajar (de forma permanente, o rotatoria) en **turno de noche** tiene consecuencias adversas sobre la salud de las personas, especialmente si el trabajador tiene este turno durante mucho tiempo. El organismo de los seres humanos está preparado para trabajar de día y descansar de noche, por eso durante la noche disminuyen las aptitudes físicas y mentales de las personas, y mantenerse despiertos y realizando una actividad que requiera concentración supone un mayor esfuerzo del que necesitarían durante el día para hacer lo mismo. Además, este “desgaste extra” tiene un efecto acumulativo: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que un trabajador envejecerá prematuramente cinco años por cada 15 años que permanezca en horario de trabajo nocturno. Aunque los problemas de salud no se empiecen a manifestar hasta después de cinco o 10 años de trabajo nocturno, la disminución del rendimiento del trabajador a consecuencia de la fatiga acumulada por la inadaptación al horario, es mucho más fácil de detectar.

2.1.2. Consecuencias del trabajo por turnos y nocturna.

- Trastornos del aparato digestivo (gastritis, ardor de estómago, gases, úlcera de estómago, etc), debido a hábitos alimentarios inadecuados y mantenidos en el tiempo.
- Trastornos de los ritmos circadianos, incluyendo en las curvas de temperatura, frecuencia cardíaca, excreción renal y secreción endocrina.
- Trastornos del sueño. Lo sufre el 37,2% de policías, insomnios y fatiga crónica.
- Trastornos nerviosos y psicológicos, incremento de la depresión, la ansiedad y el estrés. Pueden ocasionar cambios en el carácter, irritabilidad, nerviosismo y agresividad.

- Alteraciones de la actividad laboral, disminución en el rendimiento laboral.
- Oros trastornos metabólicos, cardiovasculares, disminución de las defensas, etc.
- Se crean problemas en el entorno familiar.

2.1.3. Medidas preventivas.

Colectivas:

- Dar a conocer con suficiente antelación el calendario (si es posible anual mejor) con la organización de los turnos, estableciendo mecanismos de participación de los policías locales, a través de sus representantes sindicales, en dicha organización.
- Al confeccionar el calendario de turnos, hay que respetar al máximo el ciclo del sueño.
- Hay que evitar que el turno de la mañana empiece muy pronto para no interrumpir la última fase del sueño. Los cambios de turno pueden situarse entre las 6 y las 7 de la mañana, al mediodía de 14 a las 15, y entre las 22 y las 23 el turno de noche.
- La organización deberá ser muy flexible a la hora de los cambios de turno entre compañeros, debido a que les permite ajustarlos a sus necesidades.
- Para evitar la fatiga, el turno de noche y el de tarde no tendrían que ser nunca más largos que el de mañana. A pesar de que las jornadas de trabajo largas (entre 9 y 12 horas) tienen una buena acogida en la plantilla ya que permiten acumular días de descanso.
- Durante el periodo comprendido entre las 3 y las 6 horas de la madrugada, el rendimiento disminuye, por lo que se intentará evitar tareas con un elevado grado de atención, siendo conveniente dejar los trabajos administrativos policiales para los turnos diurnos.
- Intentar reducir al máximo el trabajo nocturno, facilitando el descanso después del turno, acumular días de descanso y ciclos de rotación diferentes a lo largo del año.
- Prever también el máximo posible de fines de semana libres.
- Disponer de descansos e instalaciones adecuadas que faciliten una alimentación más sana y equilibrada.

- Formar e informar a los policías que trabajen en turno de noche sobre los riesgos y las medidas preventivas, así como la importancia de mantener una alimentación y unos hábitos de vida saludables.

Individuales:

- Las comidas pesadas y el consumo excesivo de líquido antes de dormir dificultan el descanso: realizar comidas ligeras y de fácil digestión, sustituir el consumo de embutidos grasos por pavo y pollo frío, queso y fruta fresca.
- En caso de tomar bebidas estimulantes con cafeína o teína, hacerlo siempre al comienzo del turno, nunca después para no afectar el sueño. En cualquier caso no tomar más de tres tazas diarias, sumando todas las combinaciones.
- La práctica regular de ejercicio moderado es necesario para estar en buena condición física, facilita el sueño y ayuda a resistir el estrés. Es aconsejable no hacer ejercicio al menos tres horas antes de dormir, ya que segrega adrenalina y endorfinas naturales provocando desvelo.
- Es aconsejable establecer determinadas rutinas que puedan asociarse con el dormir.
- La melatonina es una hormona segregada por la glándula pineal que participa en la inducción del sueño, y es bloqueada por la luz solar, evitando que llegue al cerebro. Por este motivo, es importante intentar evitar la luz del sol o artificial brillante de dos a tres horas antes de ir a dormir. También es recomendable el uso de gafas de sol por la mañana, al salir del turno de noche.
- Debemos tener el dormitorio en el lugar más tranquilo de la casa, evitando ruidos (teléfono, timbres, aspirador, televisión, etc.), aislando las ventanas, usando cortinas que impidan el paso de luz de la calle o de otras habitaciones de la casa, etc.
- Evitar los medicamentos para dormir.
- Cuando se trabaja en el turno por la noche, hacer una siesta por la tarde (de 20 a 30 minutos) puede ayudar a no sentirse tan cansado durante la noche.
- Cuando se cambie al turno de día, después del turno por la noche, se aconseja dormir sólo algunas horas al acabar el turno por la noche, mantener alguna actividad durante el día e ir a dormir a la hora habitual por la noche.

2.2. Carga mental.

La carga mental se refiere al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo, la cantidad y el tipo de información que se tiene que tratar en un puesto de trabajo, las circunstancias del trabajo (físicas, sociales, organizativas) y las circunstancias exteriores de la organización.

La policía local puede encontrarse diariamente ante situaciones que requieren tomar decisiones urgentes con poco tiempo de reacción y con muchas variables. Las tareas de la policía son multifuncionales, además, la ciudadanía ve en la Policía una fuente de información y espera respuesta a numerosos temas vinculados al lugar donde desarrolla su trabajo. Además, por el desarrollo de las funciones policiales, se tienen que tener conocimientos jurídicos, sociales y técnicos, con una actualización constante de los mismos; procedimientos y protocolos de actuación operativa, legislación, etc.

Medidas preventivas:

- Recibir una formación adecuada, continuada en el tiempo, y toda la información necesaria para desarrollar el trabajo.
- Actualizar los procedimientos y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, los registros, formularios, procedimientos de trabajo, etc), siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real.
- Recibir formación de las nuevas tecnologías introducidas como el uso de PDA, ordenadores, GPS, bases de datos policiales, sistemas digitales de comunicación, etc.
- Hacer pausas durante la jornada laboral y rotación a las tareas.

2.3. Estrés emocional.

Concepto:

El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento bajo determinadas influencias del entorno de trabajo, de la

organización o también sociales y familiares. Se caracteriza por unos altos niveles de excitación y de angustia, con la sensación frecuente de no poder hacer frente a la situación, y aunque es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, este mecanismo de defensa puede convertirse en una patología cuando acaba desencadenando problemas graves de salud, como ansiedad, cefaleas, insomnio, migrañas, problemas intestinales, respiratorios, obesidad y sobrepeso, pérdida del cabello, depresión, reducción del deseo sexual, menstruación irregular, acné, úlceras, insomnio, disminución de fertilidad, enfermedades cardíacas, etc.

La Policía Local puede enfrentarse a los peores ejemplos del comportamiento humano: a todo tipo de delincuentes, personas violentas y problemáticas, peligrosas o claramente adversas hacia ellos, ciudadanos también con sus cargas de estrés, todo ello en medio de reiteradas provocaciones, por otro lado, se les exige un gran respeto y atención con todo el mundo, lo cual implica una situación contradictoria. Esa permanente exposición a riesgos y peligros del trabajo policial y la gran contención de la respuesta puede dar lugar a niveles de ansiedad elevados que pueden derivar en este tipo de estrés.

Factores de riesgo:

- Excesivas demandas de trabajo: lista de servicios ordinarios demasiado amplia, bien sean planificados por la Jefatura o a requerimiento de la Emisora o de los ciudadanos, etc, lo cual da lugar a un ritmo de trabajo elevado, que impide la gestión, tanto del tiempo de trabajo, como del tiempo de descanso. La escasez de efectivos incrementa notablemente el ritmo de trabajo, ya que las situaciones se tienen que repartir entre menos policías.

- Estilos de dirección y supervisión inadecuadas, lo cual aumenta notablemente el estrés.

- Carencia de calificación o de formación para hacer frente a los requerimientos, produce sensación de vulnerabilidad y aumenta la inseguridad en sí mismo y el estrés.

- Grandes responsabilidades laborales: a veces se tienen que tomar decisiones críticas en las que puede estar en juego la integridad física tanto de los policías como de terceras personas, como detenciones violentas, atracos a establecimientos comerciales, persecuciones,

robos, accidentes de circulación con personas gravemente heridas o atrapadas, etc.

- Incertidumbre, por carecer de información previa de los servicios de requerimiento que se han de atender.

- Carencia de recompensa por el trabajo bien hecho.

Medidas preventivas:

1) **Organizativas:**

- Órdenes de servicios precisas y claras.
- Protocolos de actuación consensuados ante situaciones estresantes con los representantes de los policías.
- Potenciar las iniciativas de los agentes de policía.
- Hacer pausas para poder desconectar del trabajo policial.
- Asignar tareas de forma apropiada a la experiencia y conocimientos de los policías.
- Evitar el servicio monótono y rutinario.
- No hacer turnos largos ni exceso de horas.
- Mejorar la comunicación entre mandos y agentes.
- Implantar programas de ayuda en situaciones de estrés de forma colectiva e individual.
- Formación e información para saber auto identificar los riesgos vinculados al estrés y cómo afrontarlos, por ejemplo con formación psicológica.

2) **Individuales:**

- Aprender a detectar los síntomas del estrés en nuestro cuerpo.
- Pensar en positivo y afrontar las presiones como un reto. Incluso de un fracaso podemos sacar una experiencia positiva que nos permita actuar mejor la próxima vez.
- Evitar ser demasiado perfeccionista y establecer objetivos reales, en función de nuestras capacidades y limitaciones.
- Aprender a relajarse ante situaciones o síntomas del estrés, saber ejercicios de

relajación, de respiración, evitar pensamientos estresantes.

- Cuidar las relaciones y la comunicación con los compañeros de trabajo, pues estos pueden mucha ayuda en situaciones de estrés, ya sea con un golpe de mano, con consejos, o simplemente escuchando y apoyando emocionalmente.
- Mantener el orden en el puesto de trabajo cuando se hagan tareas administrativas policiales, conservar sobre la mesa sólo los documentos necesarios para el trabajo que se desarrolle.
- Dedicar tiempo libre para las aficiones, la familia, los amigos, etc.
- No llevar el estrés del trabajo a casa, pues deteriora la vida privada, y a la inversa.

2.4. Síndrome de burnout.

Concepto:

El BURNOUT suele generarse por una exposición crónica al estrés laboral, suele aparecer en aquellas profesiones que exigen una entrega personal, con implicación personal con los ciudadanos, tal y como ocurre en el trabajo policial. Se produce por sentimientos reiterados de frustración.

Se han identificado tres dimensiones del síndrome de BURNOUT, aunque la más particular es la despersonalización, ya que las otras dos se pueden encontrar en estados depresivos:

– *Despersonalización*: cambio en las actitudes y respuestas hacia otras personas, acompañado de un incremento de la irritabilidad y una pérdida de la auto motivación. Se acaba tratando al ciudadano como un objeto.

– *Cansancio emocional*. Desgaste, pérdida de energía, agotamiento, fatiga crónica, que puede manifestarse físicamente y psíquicamente, o con ambas.

– *Baja realización personal*: sentimientos negativos hacia un mismo y hacia el trabajo, moral baja, rechazo de las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión y pobre autoestima.

Medidas preventivas:

- Eliminar o reducir, en la medida de lo posible, el estrés producido por el entorno

organizativo.

- Aplicación de medidas de prevención en la planificación.
- Potenciar la formación y entrenamiento en habilidades sociales y de apoyo social de los y las policías.
- Realizar programas para la prevención del BURNOUT: entrenamiento en solución de conflictos y problemas, comportamiento asertivo, manejo eficaz del tiempo, desarrollo de estrategias de control.
- Mejorar el ambiente de trabajo y clima organizativo.
- Mejorar las redes de comunicación.
- Fomentar el apoyo por parte de compañeros y mandos.
- Implantación de canales de ayuda, investigación de apoyo, compartir la información.

2.5. Estrés postraumático.

Es un trastorno de ansiedad que surge después de que una persona pasa por un acontecimiento traumático que le ha causado mucho impacto emocional, por miedo, por haber padecido personalmente, presenciado o conocido un acto violento o trágico, suceso que puede ocurrir perfectamente en el trabajo policial. Las personas que lo manifiestan reviven el trauma reiteradamente durante un periodo superior a tres meses después del episodio que lo generó, aunque estos síntomas pueden alargarse durante meses o años, en cuyo caso necesitaría tratamiento psicológico. Se manifiesta a través de tres síntomas:

- Repetición de la vivencia: recuerdos o pesadillas repetidas sobre el hecho, ilusiones visuales, alucinaciones y distorsión de las sensaciones, etc.
- Evasión: de todo lo que le recuerde el acontecimiento, de manera inconsciente.
- Aumento de la excitación emocional: dificultad para conciliar o mantener el sueño, para concentrarse, irritabilidad, estado de alerta permanente, nerviosismo o facilidad de asustarse.

Medidas preventivas:

- Asistencia psicológica inmediata.

- Información e información sobre el estrés postraumático para una detección precoz.
- Apoyo de los mandos y compañeros en esta situación.

2.6. Trabajo emocional.

Es el esfuerzo de controlar las emociones realizado por el la policía local para atender los requerimientos o demandas en su trabajo. El trabajo policial requiere en muchas ocasiones de un contacto directo con la ciudadanía, durante una gran parte de su jornada laboral y debe saber expresar esas emociones durante esas interacciones frente a frente o por vía telefónica. Además, el 60,2 % de policías consideran que su trabajo es emocionalmente exigente.

La exposición a demandas emocionales durante largos periodos de tiempo puede situar al policía frente a un deterioro de su salud psicosocial y sufrir consecuencias por ello, como el síndrome de burnout, supresión o inhibición de emociones, etc. También puede tener efectos positivos derivados de la interacción con personas, como la satisfacción y logro personal que la tarea policial puede ofrecer.

Medidas preventivas:

- Formación en expresión emocional y sobre el manejo y la interacción con el ciudadano.
- Creación de grupos para ofrecer soluciones en casos de conflictos con experiencias compartidas.
- Apoyo social de compañero y superiores para afrontar la situación.

2.7. Moobing o acoso psicológico.

Concepto:

Ocurre cuando se ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y prolongada en el tiempo (una vez por semana durante un mínimo de seis meses) sobre alguna persona en su lugar de trabajo con el fin de destruirla psicológica y socialmente, intentando

provocar su renuncia o dimisión. Se trata, en definitiva, de conductas agresivas y abusivas, efectuadas mediante palabras y/o gestos, nunca se efectúan agresiones físicas, que atentan contra la personalidad, la dignidad, la integridad psíquica de la persona, hasta el punto que pueden hacer peligrar el puesto de trabajo y degradar el clima laboral.

Las conductas de acoso son sutiles y variadas, a veces se tarda en descubrir el acoso ya que de forma aislada podrían dar la sensación de ser irrelevantes, pero forman parte de una estrategia que persigue destruir progresivamente la autoestima de la víctima y desmoronar su personalidad, hasta dejarla en una situación de sumisión, alienación y obediencia, que finalmente anula física, psíquica y socialmente a la persona afectada.

Acciones empleadas en el moobing:

1) **Ataques a la víctima a través de medidas organizativas:**

- Asignar los trabajos peores o más degradantes, sin razón aparente; trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos; tareas por debajo de su cualificación profesional o habilidades; tareas que impliquen en su desarrollo la dependencia de otra persona.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- No proporcionar la información necesaria o darla errónea o equivocada.
- Exceso de trabajo y presión injustificada, estableciendo plazos u objetivos imposibles de cumplir.
- Tácticas de desestabilización: cambios de lugar sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación, devaluaciones relacionadas con la edad, control estricto.

2) **Aislamiento social:** restricción de las posibilidades de comunicación con los compañeros; traslado injustificado a un puesto de trabajo aislado; ignorar al trabajador no dirigirle la palabra; excluirla de las actividades sociales de la empresa, fiestas etc.

3) **Ataques a la esfera personal:** críticas constantes a la vida privada; intimidación, limitación de las llamadas telefónicas; abrir su correspondencia; ridiculizar a la víctima imitándola o burlándose de algún defecto personal; atacar las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.

4) **Agresiones verbales:** insultar, críticas permanentes al trabajo realizado, amenazas.

5) **Difusión de rumores falsos y difamación personal y/o profesional:** atribución de errores cometidos por los otros; comentarios maliciosos y atribución de falsas enfermedades; inducción al error (tergiversación de datos y manipulación de la información).

Medidas preventivas:

- Se recomienda que el Ayuntamiento, en consenso con los delegados de prevención, elaboren un protocolo de actuación para la prevención del acoso psicológico.
- Determinar un método de análisis y resolución de conflictos colectivos o interpersonales, aprobado por el Ayuntamiento, para aplicar a todos los policías sin distinción de cargo ni jerarquía.
- No es recomendable que sean grupos muy numerosos.
- Potenciar la participación de los representantes de los policías en lo referente a riesgos psicosociales.
- Diseñar una política de comunicación fluida, transparente, justa y participativa.
- Estructurar y concretar las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo, evitando ambigüedades y posibles conflictos de competencias.
- Incorporar al plan de formación e información del Ayuntamiento los aspectos relativos al acoso psicológico y a riesgos psicosociales en general.
- Formar altos cargos y mandos intermedios en habilidades sociales de comunicación, asertividad, empatía, técnicas de trabajo en equipo, técnicas de resolución de conflictos.
- Incrementar los niveles de autonomía, capacidad de decisión y control sobre el propio trabajo.

- Implementar mecanismos de motivación y reconocimiento de los y las agentes de policía.

Tema 5. VIGILANCIA DE LA SALUD.

1. CONCEPTO

La vigilancia de la salud tiene como objetivo vigilar la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora y sirve para conocer y detectar cambios en el estado de salud de los trabajadores o de un colectivo determinado, con la finalidad de establecer un diagnóstico precoz e implantar las medidas de prevención necesarias y el tratamiento médico adecuado. En nuestro caso, se hace a través de los reconocimientos médicos a los policías a cargo del personal sanitario especializado en el trabajo, que pertenece al servicio de Prevención del Ayuntamiento, ya sean propios o ajenos: al inicio cuando el policía se incorpora a la plantilla, cuando hay una ausencia prolongada al trabajo por motivos de salud, y de manera periódica.

2. PROTOCOLO DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO

Los reconocimientos médicos en el ámbito laboral tienen una doble función: por un lado detectar posibles alteraciones de la salud de los policías derivados por la exposición a los factores de riesgo presentes en el trabajo, por otro, buscan detectar aquellas personas que por algún motivo de salud presentan una sensibilidad especial ante las condiciones de su lugar de trabajo.

Se realizan a partir de protocolos escogidos por el personal médico de vigilancia de la salud, a los cuales han de tener acceso los delegados de prevención. Estas se remitirán al Comité de Seguridad y Salud, tanto si es por defecto (carencia de revisar un ítem que aparece en la evaluación de riesgos) cómo por exceso (que hagan pruebas sin justificación como un control de drogas en la sangre o la orina). Ejemplos de protocolos:

1) *Para los agentes de policía que trabajan a la vía pública:* bipedestación, manipulación manual de cargas, exposición a productos químicos, riesgo biológico, ruido, conducción de vehículos (visión, musculoesqueléticos), dermatosis (quemaduras por el sol, exposición a productos químicos, etc), carga mental.

2) *Para los agentes de policía que trabajan en las dependencias policiales:* trabajos con pantallas de visualización de datos (ordenadores, vídeo vigilancia), vista, musculoesqueléticos (sedentarismo, posturas forzadas, etc), carga mental, etc.

3) *Para los agentes de policía instructores de tiro:* exposición al plomo, vista, audiometrías, ruido, fatiga visual, etc.

3. VOLUNTARIEDAD DEL RECONOCIMIENTO MÉDICO

El artículo 22 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales establece que los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud son de carácter voluntario, con las excepciones siguientes:

– Cuando estos reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

– Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los otros trabajadores o para terceras personas.

– Cuando así se establezca en una disposición legal con relación a la protección de riesgos específicos y actividades de peligrosidad especial.

Será el servicio de prevención del Ayuntamiento el que determinará si se cumplen algunas de estas tres excepciones con informe previo de los representantes de los policías. De todos modos, es recomendable presentarse a los reconocimientos médicos para obtener un diagnóstico precoz, para el posible reconocimiento legal de una enfermedad profesional.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los policías se tienen que llevar a cabo siempre respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, comunicando los

resultados a los trabajadores afectados.

4. MATERNIDAD

La maternidad y la lactancia materna se recoge en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales, de cuyo contenido podemos extraer los puntos principales siguientes:

- La necesidad de una evaluación de riesgos laborales que contemple las condiciones del trabajo, realizada por puestos, para determinar cuáles son los puestos de trabajo que puede ocupar una mujer embarazada o en periodo de lactancia natural.
- La obligación por parte del Ayuntamiento de adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de las agentes de policía embarazadas a los riesgos detectados.
- Las policías tienen que recibir información y formación necesarias sobre las medidas de prevención que tiene que aplicar para protegerse a ella misma y a su feto.
- Se recomienda que las agentes de policías no hagan trabajos nocturnos y por turnos.
- Si su puesto de trabajo no se puede adaptar, previo certificado médico, el Ayuntamiento tendrá que hacer un cambio de puesto de trabajo donde no exista riesgo para la maternidad, previa consulta con los representantes de los trabajadores. Lo normal en estos casos es trasladar a las agentes de policía que trabajan en la calle a trabajar en las dependencias policiales.
- También acostumbran a ser dispensadas de traer el uniforme reglamentario.
- Las agentes de policía percibirán la totalidad de sus retribuciones originales.

5. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Son aquellos policías que su estado personal conocido, incluyendo aquellos que tengan una disminución física, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Por ejemplo, policías con disminución auditiva por una edad avanzada o sometidos a ciertos tratamientos médicos, con una enfermedad (hipertensión arterial, diabetes, sufrimientos osteomusculares crónicos, etc.) que los convierte en vulnerables ante el trabajo ordinario. Una vez detectados, los pasos a seguir son los siguientes:

– *Análisis previo de vigilancia de la salud:* el servicio médico de vigilancia de la salud estudiará el historial médico del policía, así como la información que aporte, si procede, y elaborará un primer informe sobre los posibles orígenes personales del problema (alteraciones psicofísicas, alergias, etc.). Con el resultado del análisis se determinará si existen evidencias de sensibilidad especial, y se comunicará al personal técnico del servicio de prevención, emitiéndose un certificado médico de aptitud que declarará si el trabajador es apto, apto con restricciones, si hay que hacer más pruebas, si está en observación o es **no apto**.

– *Adaptación del puesto de trabajo:* en el supuesto de que existan evidencias de sensibilidad especial, el técnico del servicio de prevención habrá de analizar las condiciones del trabajo con el fin de proponer, junto con el servicio médico, las posibles adaptaciones del puesto de trabajo. Si esta posibilidad existe, se le informará al Ayuntamiento mediante informe para que lo lleve a cabo, y se hará el correspondiente seguimiento por parte del servicio médico para comprobar si las adaptaciones del puesto de trabajo disminuyen la exposición al riesgo del policía especialmente sensible; si no existe la posibilidad de adaptación se informará al Ayuntamiento para que decida un cambio de puesto de trabajo.

Hace falta que los delegados de prevención estén informados de la situación y participen en la determinación de los posibles puestos de trabajo donde puede ser asignado el policía. Lo más adecuado es establecer un procedimiento de actuación en caso de detectarse un caso, así como una lista de puestos de trabajo donde cambiar al policía de forma temporal o definitiva.

6. VACUNACIÓN

Las vacunas son una medida de prevención primaria, puesto que actúan previniendo un posible riesgo. Los agentes de policía son un colectivo laboral expuesto a riesgo biológico, por lo tanto, es recomendable su vacunación en los términos siguientes:

- Son voluntarias.

- Se ofrece por el servicio de vigilancia de la salud con la referencia de la evaluación de riesgos biológicos a que pueden estar sometidos.

- Son pagadas por el Ayuntamiento y administradas y gestionadas por el servicio de prevención.

- Antes de vacunar, mediante una analítica se puede averiguar si el policía tiene los anticuerpos suficientes de otras vacunas y si han sido efectivas.

Para el trabajo policial general, es recomendable vacunarse de:

- Hepatitis B:** administración vía intramuscular de tres dosis, inicial, al mes y a los 6 meses.

- **Tétanos.** Consiste en la administración vía intramuscular de tres dosis, una inicial, otra al mes o dos meses y otra a los 6 o 12 meses. Se seguirá con una dosis de recuerdo cada 10 años.

5.4.5. Realización del presupuesto del Plan de formación.

El Plan de formación como parte de la Planificación preventiva debe incluir los costes tanto directos como indirectos de las acciones formativas:

A) Los costes directos serían: el desarrollo de contenidos, de recursos materiales, las aulas, las remuneraciones de los formadores, los cursos o programas contratados a proveedores externos, etc.

B) Los costes indirectos pueden surgir de:

1. Proceso de detección de necesidades: auditorías, analistas y entrevistadores, desarrollo de instrumentos como encuestas o cuestionarios, etc.

2. Impartición de la acción formativa dentro del horario laboral [5].

5.4.6. Comunicación y divulgación del Plan de formación.

La divulgación del plan se debe llevar a cabo por niveles. Los principales fines perseguidos son:

– *En la fase de desarrollo del Plan*, la dirección deberá implicarse en el proceso de detección de necesidades, la priorización de las mismas, la definición de los distintos programas y de sus acciones formativas, y la verificación de la transferencia de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes al puesto de trabajo. Será la encargada de comunicar:

– La creación del Plan de formación, para incentivar la colaboración de los responsables, los trabajadores y sus representantes en la definición de las acciones formativas a realizar.

– Quién será el responsable de la elaboración del Plan de formación, el cual será el encargado de definir los formadores externos o internos y de comunicarles su participación tanto en el desarrollo de las acciones formativas, como en su posterior impartición.

– *En la fase de implementación*: deberá hacerse público el Plan de formación, y comunicarse a los trabajadores su participación en las distintas acciones formativas, informando de sus objetivos, fechas de impartición, lugar donde se llevarán a cabo y horario de las mismas. Lo que se pretende es que conozca cómo y por qué se van a llevar a cabo las acciones formativas, para favorecer su implicación en la estrategia organizacional [5].

5.4.7. Ejecución, seguimiento y control del Plan de formación.

La ejecución consiste en llevar a cabo todo lo planificado, es decir, coordinar y gestionar alumnos, formadores y personal de apoyo, infraestructuras y recursos materiales, actividades y horarios, etc.

El seguimiento se realiza comparando la realización de la acción formativa con lo planificado, de modo que puedan detectarse rápidamente las desviaciones, y puedan subsanarse en breve plazo, evitando pérdidas de calidad y eficacia del Plan Formativo, mediante observación, cuestionarios, entrevistas con formadores, debates, etc.

En la revisión y valoración de las acciones formativas el responsable velará por:

- La calidad en el desempeño de los formadores, evaluándola y documentándola.
- La buena marcha de la formación, analizando el buen estado de los locales, equipos, materiales y recursos, etc.
- Los distintos medios y materiales didácticos.
- El registro de calificaciones, evolución y evaluación del alumnado.
- Las necesidades cubiertas y su grado de concreción.
- Los posibles problemas que puedan surgir.
- La realización de los ajustes necesarios.
- La elaboración de informes que luego posibilitarán la evaluación del Plan [5].

5.4.8. Evaluación de la formación.

En este apartado lo que tratamos es de conocer y medir si los trabajadores han adquirido los conocimientos (formación teórica) y las actitudes (formación práctica) que se pretendían con la formación preventiva.

La actividad formativa en prevención de riesgos debe ser evaluada en referencia a los objetivos perseguidos, definiendo dos cuestiones importantes:

- El impacto esperado evaluado y el momento de verificar el resultado: el impacto del proceso formativo, el impacto inmediato, y los resultados a largo plazo.
- El nivel o sujeto donde se espera ese impacto: nivel individual o grupal, y nivel organizativo.

Mediante su combinación, quedan definidos varios momentos de evaluación y diversos niveles donde puede realizarse. Posteriormente, será necesario definir indicadores cualitativos y/cuantitativos apropiados a los objetivos y contenidos de las acciones concretas, con los que se realizará el seguimiento y control de las acciones formativas.

El análisis y evaluación de la formación no se debería realizar exclusivamente tras la finalización de la acción formativa, sino que debería ser un continuo para comprobar a tiempo real si se satisfacen las necesidades y se cumplen los objetivos, optimizando recursos y costes. El modelo de evaluación de Kirkpatrick establece cuatro momentos para realizar la evaluación:

- Evaluación inicial: para detectar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes del trabajador previo a las acciones formativas.
- Evaluación en la ejecución de las acciones formativas: para introducir las acciones correctivas necesarias ante posibles desviaciones en cuanto al logro de los objetivos.
- Evaluación final: analizar los efectos inmediatos de cada acción formativa.
- Evaluación cierto tiempo después de la formación, donde se detectaría: el nivel e mejora en el puesto de trabajo, los beneficios en el departamento o sección, y el impacto en el global de la organización.

Por último, es importante definir:

- **Quién evalúa:** debería ser el responsable del seguimiento de la acción formativa, pudiendo también participar los responsables directos de los trabajadores (mandos intermedios).
- **Qué se evalúa y cómo hacerlo:** se evalúa todo el Plan de formación. Siguiendo con el modelo de Hamblin y Kirkpatrick, los distintos niveles de evaluación para los elementos de la formación que estos autores presentan son los siguientes:

1. **Reacción:** evalúa las reacciones de los trabajadores con respecto al contenido, la metodología, el formador y otros aspectos relevantes. Para ello se utilizan cuestionarios o encuestas, entrevistas, discusiones en grupo, etc.

2. **Aprendizaje:** mide el aprendizaje de los participantes, en qué medida se logran los objetivos, comparando la evaluación inicial y final. Se realizará mediante la aplicación de controles, test o exámenes, durante la acción formativa o a posteriori, estudio de casos, debates, etc.

3. **Conducta:** verifica tras la formación la aplicación de los nuevos conocimientos,

habilidades, destrezas y actitudes en el puesto de trabajo. Una buena técnica para llevar a cabo esta evaluación puede ser medir el nivel de desempeño del trabajador en diferentes momentos, comparándolo con los diferentes momentos de la formación; otros: observación directa en el puesto de trabajo, reuniones de grupos o entrevistar a cada responsable sobre el desempeño de sus subordinados antes y después de la formación, para verificar el grado de transferencia al puesto de trabajo.

4. Rendimiento e Impacto: el primero mide el efecto de la formación en el departamento o grupo y cómo afecta al desempeño de las distintas funciones; el segundo analiza los efectos de la formación en la organización, en cuanto a productividad, beneficios y desarrollo y evolución de la organización. Técnicas que pueden usarse: medir la adquisición de conocimientos y habilidades mediante cuestionarios y test; analizar costes de la formación; establecer la relación coste-beneficio, analizando el impacto de la formación en el logro de los objetivos organizacionales; comparar el coste-beneficio de la formación con los que podrían haberse obtenido a través de otras estrategias [5].

6. CONCLUSIONES.

Este trabajo está pensado para hacer evidente la situación de desprotección en que se encuentra el colectivo de policías locales en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, lo cual resulta preocupante dada la magnitud y cantidad de riesgos a los que se exponen diariamente. Además, el problema no es sólo que estén desprotegidos, sino que el propio colectivo tampoco es demasiado consciente de la necesidad de estar protegidos en este ámbito.

Esta falta de sensibilidad al respecto, por parte de ayuntamientos, responsables de prevención y de los propios trabajadores, sólo puede trabajarse por medio de una buena formación en Prevención de Riesgos Laborales. Es necesario que conozcan los riesgos a los que se exponen y, sobre todo, que conozcan también el modo de prevenir estos riesgos o de paliarlos en caso de que no exista la forma de prevenirlos, y esto sólo puede conseguirse a través de una formación, tanto teórica como práctica, dirigida a todo el personal, no sólo a los

trabajadores.

Es evidente que la situación de la Policía Local en materia de Prevención de Riesgos Laborales, al igual que ocurre con el Cuerpo de Bomberos, debe sufrir un cambio. O bien se le debe aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o bien se debe elaborar normativa específica para el colectivo, como ya se ha hecho con Policía Nacional, Guardia Civil y Fuerzas Armadas.

En cualquier caso, siempre deberán contar con la formación, teórica y práctica, adecuada y suficiente, tal como establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y es un derecho que, bajo ningún concepto debería ser suprimido.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

[1] Agún González JJ, Alfonso Mellado CL, Barba Morán MC, Estardid Colom F, Fabregat Monfort G, García González G, García-Juesas JA, Gil-Monte PR, Lozano Cádiz Y, Llorca Rubio JL, Moreno Martínez A, Nebot García S, Peña Obiol S, Puigdemongolas Rosas S, Rosat Aced I, Salcedo Beltran C, Tolsa Martínez R, editores. Prevención de Riesgos Laborales. Instrumentos de aplicación. 3ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch; 2012.

[2] Sala Navalón A. Competencias de las administraciones locales en PRL en los cuerpos de Policía Local y Bomberos. Funda Prevent [internet]. 2009 [citado 26/X/2009]. 95: 5. Disponible en:
<https://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/infoprevencion/95/docs/articulo02.htm>

[3] Secretaría de los sectores autonómico, local y servicios a la comunidad de FSP-UGT. Cuadernos de Policía Local. Prevención de Riesgos Laborales. Madrid. Disponible en:
<http://www.fspugtalmeria.org/drupal/?q=content/pol%C3%ADtica-sindical-prevenci%C3%B3n-riesgos-laborales>

[4] Aconsela: Asesoría y Consultoría en Prevención de riesgos Laborales, Seguridad y Recursos Humanos [internet]. Valencia: Aconsela. La Prevención de Riesgos Laborales. ¿Quién protege al protector? [aprox.9 pantallas].

Disponible en: <http://aconsela.es/files/La-Prevencion-de-Riesgos-en-la-Policia.doc>

[5] Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales [internet]. Aragón. Gestión de la información y la formación a los trabajadores de las Pymes en PRL. Formación a los trabajadores sobre prevención de riesgos laborales [aprox. 81]. Disponible en:

http://www.conectapyme.com/documentacion/GIFPRL/recursos/contenidopdf/Nivel_4.pdf

[6] Instituto Aragonés de empleo [internet]. Zaragoza; 2006. Estudio Formación continua en Seguridad y Prevención en Aragón [aprox 170].

[7] Delgado Pérez JD. Evaluación de riesgos psicosociales de la Policía Local en la costa occidental de la provincia de Huelva. 28 de abril: Seg y salud trab [internet]. 2009. N.2 : 1-18. Disponible en: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/4847>