



La Formación y la Comunicación como plan de acción frente a los Riesgos Laborales en Mataderos de aves. Aplicación práctica en Padesa.

Trabajo Final del Máster
Universitario en Prevención
de Riesgos Laborales 2015-16

Autor: Marc Enric Ferré Muñoz

Tutora: Elisa Nofre Subirats

Índice

1.	Introducción.....	3
2.	Justificación.....	4
3.	Objetivos.....	5
4.	Pavo y derivados S.A. (Padesa).....	7
4.1.	Historia.....	7
4.2.	Situación geográfica.....	7
4.3.	A que se dedica.....	8
4.4.	Industria de la Alimentación (Industria Cárnica).....	8
5.	Accidentes de Trabajo con Baja en el Sector de la Alimentación.....	10
5.1.	Histórico de Accidentes de trabajo producidos en España, Cataluña y Tarragona (Padesa) de los últimos cinco años.....	10
5.2.	Índices de Accidentes de trabajo en el Sector de la Alimentación.....	14
5.3.	Estudio específico y clasificado de Accidentes de Trabajo con baja en jornada laboral durante 2015.....	15
6.	El Plan de Prevención de Riesgos Laborales.....	28
6.1.	Definición.....	28
7.	La Evaluación de Riesgos Laborales.....	30
7.1.	Definiciones.....	30
7.2.	Contenido.....	31
7.3.	Identificación de las Secciones Generales y P.T. en Mataderos de Aves.....	32
7.4.	Riesgos y Medidas Preventivas.....	33
7.5.	Planificación de la Actividad Preventiva.....	42
8.	Plan de Formación en PRL.....	44
8.1.	Definición de formación.....	44
8.2.	Normativa de PRL sobre la Formación en PRL.....	44
8.3.	Plan de Formación.....	45
8.4.	Detección de Necesidades Formativas.....	45
8.5.	Los Objetivos de la Formación.....	49
8.6.	Planificación de las Acciones Formativas (A.F.).....	51
8.7.	Determinación de las A.F.....	53
8.8.	Criterios de Selección de los participantes.....	57
8.9.	Comunicación y divulgación del Plan de Formación.....	57
8.10.	Realización de la Formación.....	58

8.11.	Evaluación de la Formación	62
8.12.	Certificación de la Formación	65
9.	La Comunicación y la Información	66
9.1.	Normativa de PRL sobre Comunicación e Información	66
9.2.	Comunicación e Información en PRL	67
9.3.	La Comunicación	68
9.4.	Necesidades y Acciones de Comunicación e Información	68
9.5.	Tipos de Comunicación	70
9.6.	A quien informar	71
9.7.	Como y donde informar	71
9.8.	Valoración de la efectividad de la Comunicación y la Información	72
10.	Conclusiones	74
11.	Referencias bibliográficas	75
12.	Anexos	76



1. Introducción

Este trabajo es el resultado de los conocimientos adquiridos durante la realización del Máster Universitario de Prevención de Riesgos Laborales 2015-2016 cursado en la Universidad Miguel Hernández de Alicante.

El proyecto está enfocado en cómo mejorar la prevención de los riesgos laborales existentes en los mataderos de aves, desde la planificación, preparación, impartición y el seguimiento de la formación y la comunicación en la Empresas del sector, para conseguir reducir los accidentes de trabajo.

Para conseguir reducir o eliminar los riesgos laborales y de esta forma los accidentes de trabajo, en primer lugar, será imprescindible:

- ∨ Disponer de un Plan de Prevención.
- ∨ Disponer de una evaluación de riesgos completa de todas las secciones y todos los puestos de trabajo existentes en las empresas del sector.
- ∨ Crear una nueva planificación de la actividad preventiva más efectiva.
- ∨ Eliminar todos los riesgos existentes y combatir los que no se puedan eliminar desde el foco.
- ∨ Evitar cualquier situación de riesgo laboral.
- ∨ Poner a disposición de los trabajadores todos los medios necesarios para combatir cualquier posible riesgo, anteponiendo la seguridad del grupo a la individual.
- ∨ Incluir en la Planificación de la Actividad Preventiva un Plan de Formación con un nuevo enfoque más innovador, encarado a instaurar la cultura preventiva en la empresa con el objetivo principal de reducir o eliminar los riesgos laborales existentes y con ello los accidentes de trabajo.
- ∨ Realizar el seguimiento de las acciones preventivas.

2. Justificación

Aunque en la actualidad, la mayoría de las empresas tienen a sus trabajadores saturados de formación de todo tipo, gracias en gran parte a la promoción de cursos subvencionados o bien mediante formación bonificada, el número de accidentes de trabajo en el sector todavía tiene mucho margen de mejora.

Y es que nos debemos preguntar si dicha formación e información de los riesgos laborales que se ha impartido a los trabajadores ha sido efectiva o simplemente ha cubierto el expediente.

De alguna manera si..., los trabajadores conocen la mayoría de los riesgos que conllevan sus tareas, incluso saben que equipos de protección individual y colectiva y que otras medidas preventivas se deben utilizar para evitar posibles accidentes o incidentes, pero realmente lo hacen?

El número de accidentes no se consigue reducir como se esperaba, después de unos años con tendencias positivas en los que la bajada del número de accidentes con baja invitaba al optimismo, desde 2013 ha vuelto a subir la tasa de accidentabilidad y esto nos indica que o bien no lo hacen o simplemente no es suficiente como arma para combatir los riesgos, y conseguir minimizarlos o erradicarlos.

Por todo ello, este trabajo se centra en proponer una nueva perspectiva preventiva, una mejora considerable de las herramientas que utilizamos actualmente para combatir los riesgos laborales, consiguiendo mediante una formación y una comunicación más persuasiva hacia los trabajadores del sector, sobre sus riesgos y las medidas preventivas a aplicar ante ellos, que sirva para mentalizarlos e inculcarles una cultura preventiva, que les haga pensar y actuar de forma instintiva en cada tarea, de la forma más segura y adecuada.

3. Objetivos

El objetivo principal del trabajo es conseguir reducir el número de accidentes de trabajo en el sector de mataderos avícolas en España, mediante la implantación de la cultura preventiva en todos los trabajadores del sector mediante formación y comunicación eficaz.

Conseguiremos alcanzar este objetivo general, consiguiendo antes alcanzar otros objetivos específicos que nos ayudaran a llegar a esta meta.

El primer objetivo se basa en aprender a detectar las principales necesidades formativas de los trabajadores, para poder preparar el mejor plan de formación anual posible.

Estas necesidades formativas e informativas las podemos detectar mediante entrevistas, reuniones grupales, encuestas u observando indicadores individuales y/o colectivos.

Una buena planificación de la formación nos permitirá decidir las acciones formativas más adecuadas para según estas necesidades, por ello se considera un segundo objetivo específico.

También nos permitirá decidir a quien, como, cuando y en que formar ya sean trabajadores de nuestras empresas/sectores o bien a trabajadores autónomos o de empresas externas del mismo o diferente sector.

A partir de ello deberemos decidir la mejor opción para ejecutar la formación, escogiendo entre formadores internos, previamente capacitados y formados con la nueva metodología de formación o mediante formadores externos que nos den una visión más profesionalizada aunque bien supervisada anterior y posteriormente por la empresa, para que dicha formación sea lo más acertada y adaptada posible a los requisitos y necesidades de la Empresa.

Otro objetivo indispensable es incorporar nuevas herramientas formativas, más llamativas y persuasivas para conseguir una mayor atención e involucración del alumno, que nos hará llegar al siguiente objetivo que es el de adoptar e interiorizar la cultura preventiva como una tarea indispensable acoplada a todos los trabajos realizados.

Para ello deberemos formar y preparar al formador, comprobar que está suficientemente capacitado y tiene la suficiente experiencia y habilidades, así como además conocer su metodología de trabajo y si consigue llegar a sus alumnos para que estos interioricen la temática explicada.

Esta cultura preventiva deberá estar bien instaurada en todos los organismos que formen la empresa, contando con el compromiso y la insistencia desde la misma dirección hasta el último trabajador en entrar en la empresa.

Instaurar una correcta cultura preventiva en una empresa deberá empezar por formar y concienciar a todos los trabajadores de la empresa, empezando por la dirección o equipo directivo.

Un último objetivo, pero no menos importante será realizar el seguimiento y valoración de la impartición realizada, para que podamos valorar la eficacia de dicha formación.

Lo haremos mediante entrevistas, test y con el mejor indicador posible, el índice de accidentes de trabajo de año actual y posterior, tomando como referentes los indicadores de los 3 últimos años anteriores a la implantación de la nueva cultura preventiva.



4. Pavo y derivados S.A. (Padesa)

4.1. Historia

Fue fundada en 1975 en Amposta (Tarragona) como una empresa familiar que ha ido creciendo con el paso del tiempo, adaptándose a las nuevas tendencias y exigencias del mercado, hasta conseguir situarse como una de las empresas más sólidas y solventes de las “Terres de l’Ebre” y como líderes del sector a nivel nacional en la producción de pavo y sus derivados.

4.2. Situación geográfica

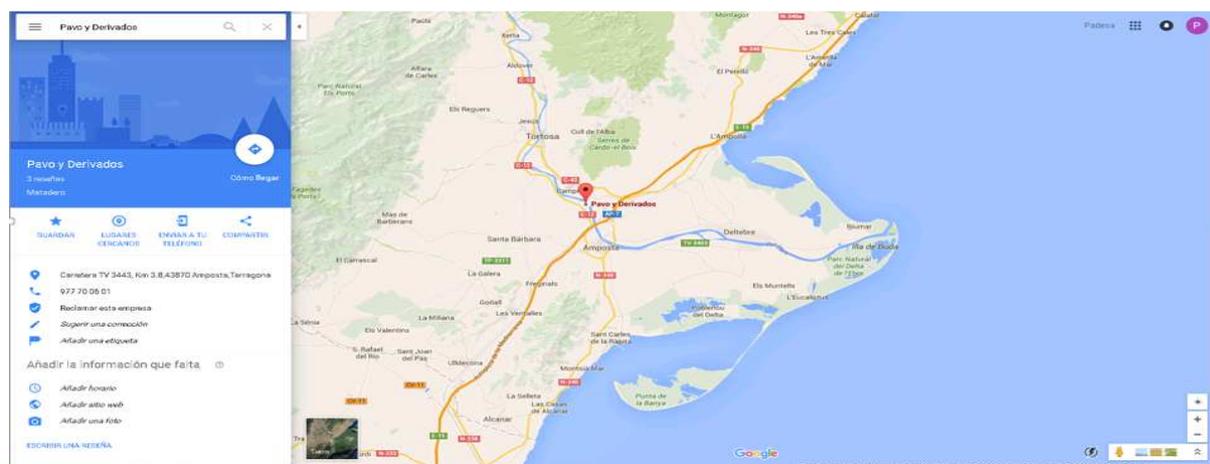
Actualmente Padesa está compuesta por dos centros de trabajo en el Sur de Cataluña, separados por pocos Km. de distancia entre Amposta y Roquetes, con una capacidad de trabajo prácticamente exacta y generando 850 puestos de trabajo en la zona.

Centro de Amposta

Ctra. TV. 3443 Km. 3,8

43870 – Amposta (Tarragona)

Tel: 977.70.06.01

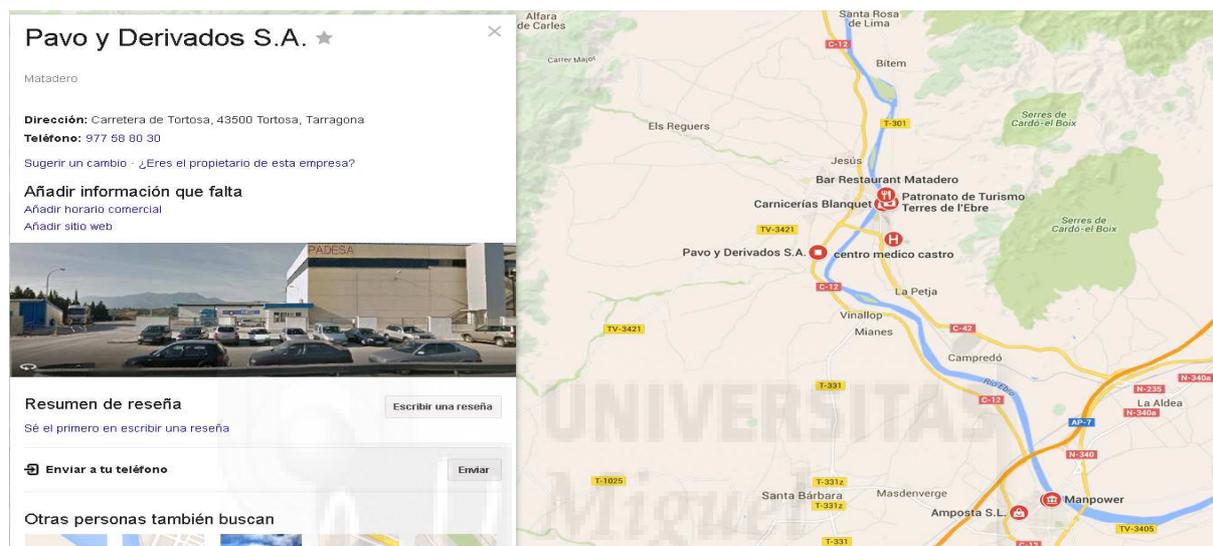


Centro de Roquetes

Ctra. C-12. Km. 15,7

43520 – Roquetes (Tarragona)

Tel: 977.58.80.30



4.3.A que se dedica

Pavo y Derivados S.A. es una empresa de alimentación, dedicada a la industria cárnica, especializada en el despiece, manipulación y elaboración de Pollos y Pavos, que vela por una alimentación saludable ofreciendo productos de máxima calidad a sus clientes.

Padesa forma parte de un grupo de Empresas de diferentes ámbitos entre las que encontramos, fábrica de piensos, empresa de elaboración de productos alimentarios y empresas de distribución entre otras.

4.4. Industria de la Alimentación (Industria Cárnica)

Las empresas de fabricación de productos cárnicos y mataderos, constituyen un sector industrial con características muy específicas. Dentro de la industria cárnica, la carne de ave, más conocida como “carne blanca”, constituye un subsector en crecimiento en nuestro país.

Los mataderos de aves son empresas alimentarias donde se sacrifican los animales, constituyendo la primera etapa en el proceso de industrialización de la carne, considerando la canal como producto final del proceso.

El aumento del consumo de la carne de ave, por su precio más económico, ha determinado una importante mejora, tecnificación y automatización de las explotaciones avícolas de los mataderos de aves.

Los mataderos de aves en muchos casos están conectados con las explotaciones avícolas a fin de conseguir un mayor aprovechamiento económico. Los avances y desarrollos tecnológicos en el sector van dirigidos sobre todo a una más completa mecanización y automatización.

La elaboración y el transporte de los productos de la carne suelen exigir el mantenimiento de temperaturas iguales o inferiores a 9°C. Las áreas como las cámaras de refrigeración y congelación pueden requerir temperaturas entorno a los -40°C.

Actualmente, el nombre de Mataderos está en proceso de extinción, ya que para poder sobrevivir en un mercado tan competitivo y en alza, cada vez son más la exigencias en normativas preventivas y sobretodo de calidad del producto, llevando a enfocar más a estas empresas como industrias o empresas alimentarias que cumplen las más estrictas normativas del mercado y en definitiva del cliente.

Por todo esto, con este proyecto se intenta ofrecer a las empresas del sector y en definitiva a sus trabajadores una guía de acción en seguridad y salud basada en la optimización de la formación y la comunicación como cultura preventiva para erradicar o minimizar cualquier riesgo laboral y en conclusión los accidentes de trabajo.

En definitiva el propósito de este trabajo es ayudar a complementar las actividades preventivas de las empresas del sector con una mayor sensibilización tanto de los trabajadores como de las propias empresas.

5. Accidentes de Trabajo con Baja en el Sector de la Alimentación

Para encaminar este proyecto es sumamente importante recopilar información oficial y veraz de los accidentes del sector alimentación, para realizar un estudio completo para intentar conocer de primera mano a que nos tasas nos enfrentamos, para posteriormente fijarnos objetivos reales y asequibles para conseguir reducirlos.

5.1. Histórico de Accidentes de trabajo producidos en España, Cataluña y Tarragona (Padesa) de los últimos cinco años.

Se ha recopilado la información sobre el número de accidentes de trabajo producidos en España, Cataluña y en Tarragona (que servirá de ejemplo sobre los accidentes en Padesa, que por varios motivos se cree necesario no publicar), desde 2010 hasta 2015 para poder tener una buena base sólida de datos a estudiar.

Accidentes de trabajo con Baja según gravedad, sector y actividad 2010

Tipo de Accidentes	Durante la Jornada Laboral				In Itinere			
	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>
Ind. Tarragona	373	1	0	374	28	0	1	29
Ind. Catalunya	4.030	21	2	4.053	276	4	2	282
Ind. España	20.434	149	16	20.599	1396	19	5	1.420

Accidentes de trabajo con Baja según gravedad, sector y actividad 2011

Tipo de Accidentes	Durante la Jornada Laboral				In Itinere			
	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>
Ind. Tarragona	344	2	0	346	24	0	1	25
Ind. Catalunya	3.911	25	5	3.941	256	5	6	267
Ind. España	18.793	120	18	18.931	1270	29	12	1.311

Accidentes de trabajo con Baja según gravedad, sector y actividad 2012

Tipo de Accidentes	Durante la Jornada Laboral				In Itinere			
	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>
Ind. Tarragona	287	0	1	288	16	0	0	16
Ind. Catalunya	3.061	19	4	3.084	274	6	2	282
Ind. España	15.368	118	13	15.499	1.129	19	2	1.150

Accidentes de trabajo con Baja según gravedad, sector y actividad 2013

Tipo de Accidentes	Durante la Jornada Laboral				In Itinere			
	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>
Ind. Tarragona	262	0	0	262	25	0	0	25
Ind. Catalunya	3.316	20	5	3.341	232	1	1	234
Ind. España	15.385	110	17	15.512	1.048	8	4	1.060

Accidentes de trabajo con Baja según gravedad, sector y actividad 2014

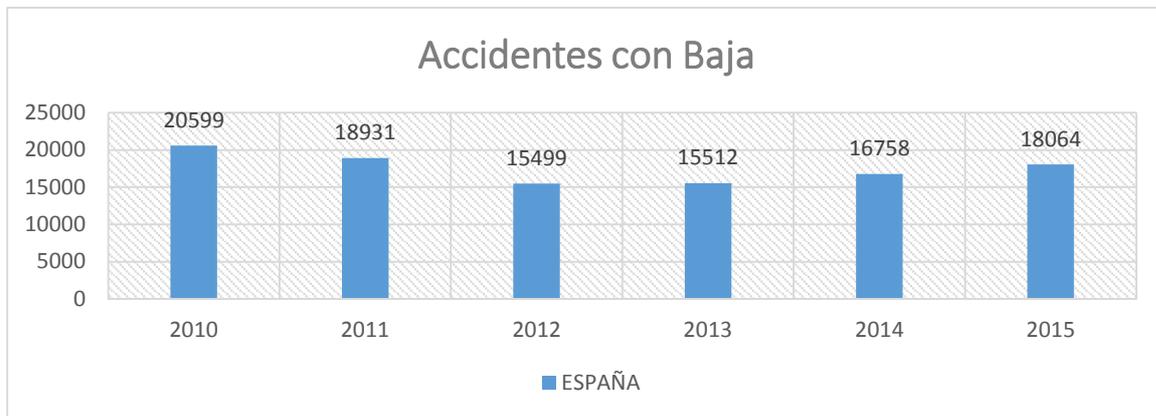
Tipo de Accidentes	Durante la Jornada Laboral				In Itinere			
	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>
Ind. Tarragona	258	0	0	258	28	0	0	28
Ind. Catalunya	3.472	8	1	3.481	32	2	0	34
Ind. España	16.644	101	13	16.758	1.127	14	4	1.145

Accidentes de trabajo con Baja según gravedad, sector y actividad 2015

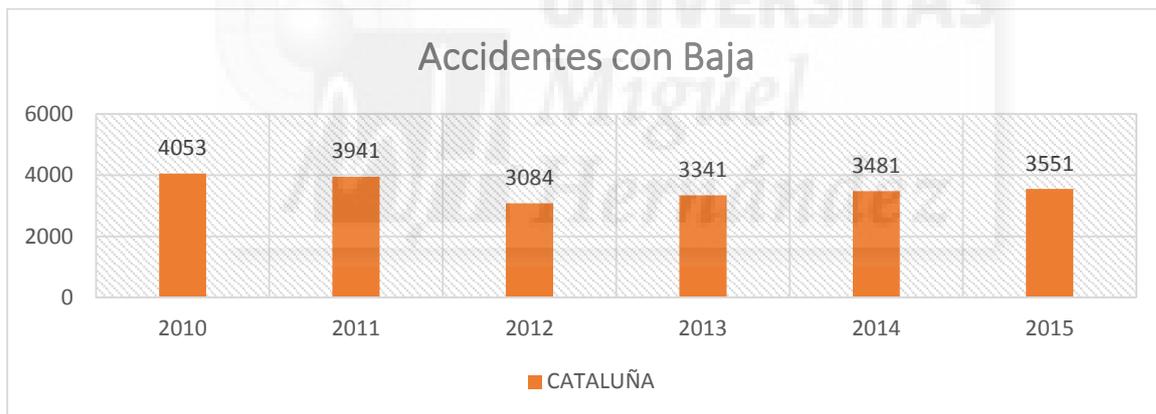
Tipo de Accidentes	Durante la Jornada Laboral				In Itinere			
	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>	<u>Leves</u>	<u>Graves</u>	<u>Mortales</u>	<u>Total</u>
Ind. Tarragona	260	2	0	262	29	0	0	29
Ind. Catalunya	3.526	23	2	3.551	334	5	3	342
Ind. España	17.931	123	10	18.064	1.284	25	8	1.317

Para poder analizar más claramente la evolución que han seguido los accidentes de trabajo durante los últimos cinco años, realizaremos tres graficas diferentes, una para cada estudio, pero solamente teniendo en cuenta los accidentes durante el trabajo y no los producidos In Itinere.

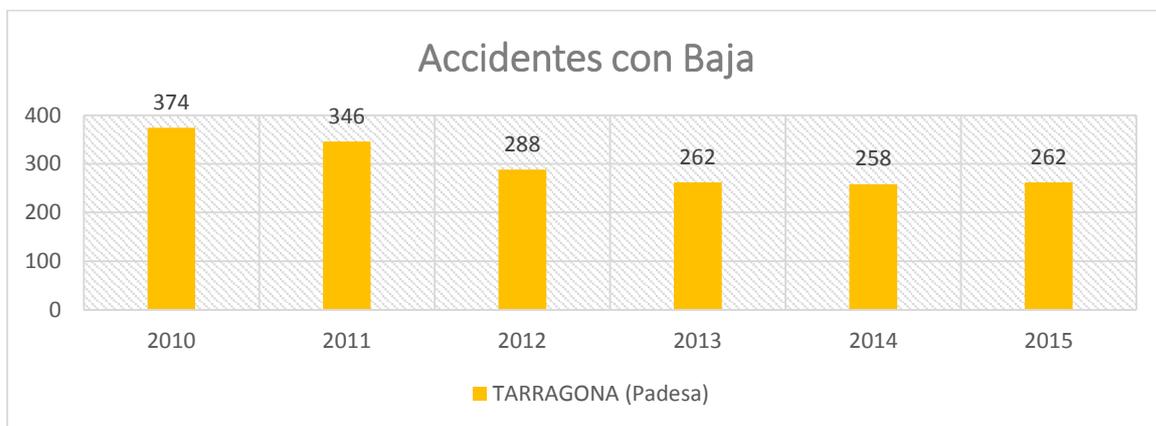
Grafica de accidentes de trabajo con baja en España



Grafica de accidentes de trabajo con baja en Cataluña



Grafica de accidentes de trabajo con baja en Tarragona (Padesa)



De las ilustraciones de estas graficas podemos extraer como conclusión que existe un gran paralelismo entre los índices de accidentes producidos en Cataluña y los sucedidos en España.

Ello nos indica que Cataluña tiene un peso específico dentro de la industria alimentaria a nivel nacional, y que todo lo que sucede en gran medida en este sector en Cataluña tiene su relevancia en España.

Otro indicador nos dice que todo lo se hace tanto en Cataluña como en España no es suficiente para contener esta nueva tendencia negativa de accidentes de trabajo con baja.

A partir de aquí podemos extraer varias cuestiones que han sido determinantes para orientar este proyecto hacia su finalidad.

Y es que es muy evidente que no estamos consiguiendo cuidar lo suficiente la seguridad y salud laboral de los trabajadores en el sector alimentario y que es necesario evaluar nuevamente los esfuerzos que se están realizando para saber si estos son o no suficientes y como esto parece relativamente claro, si vamos por buen camino y existe la necesidad de invertir más recursos (materiales y no materiales) o realmente debemos cambiarlo por otro.

Estas graficas nos indican que aunque en los años 2011 y 2012 veníamos en una dinámica positivamente descendiente de accidentes de trabajo con baja laboral, hecho que invitaba al optimismo preventivo, a la satisfacción de conseguir estar mejorando y haciendo bien las cosas. Si es verdad que fueron años donde la crisis económica continuaba en pleno auge, las tasas de paro en estos años seguían siendo muy altas, y aunque también es verdad que presumiblemente las inversiones en prevención también podrían haber bajado o haber mermado los esfuerzos, este podría ser un evidente motivo de este fenómeno positivo en seguridad y salud laboral durante estos años.

Pero la mala noticia es que desde 2013 hasta la actualidad, los accidentes de trabajo con baja han retomado una besante negativamente ascendente que nos está alertando de que las cosas no siguen por el buen camino y que quizás, haya llegado el momento de intentar tomar otro camino más agresivo y persuasivo en cuanto a formación e información preventiva, que sea capaz de llegar a todo el mundo la denominada cultura preventiva.

Que estos índices de accidentabilidad no disminuyan progresivamente, con todo lo que las empresas del sector están invirtiendo en recursos, nos sugiere intentar formas alternativas o más profesionalizadas en las acciones preventivas a realizar, sobretodo como se centra en este TFM, en cuanto a la mejora de la formación y la comunicación de PRL.

En cambio, podemos observar en la gráfica de la provincia de Tarragona, la cual utilizamos como ejemplo de lo que podríamos considerar hipotéticamente los accidentes producidos en Padesa, la bajada considerable desde 2013 se ha mantenido estable hasta la actualidad, pudiéndose considerar un hecho positivo en comparación con las empresas del sector tanto en la comunidad autónoma catalana como a nivel nacional.

5.2. Índices de Accidentes de trabajo en el Sector de la Alimentación.

Primero realizaremos una breve descripción de los diferentes índices de accidentabilidad mediante los cuales se pueden valorar los accidentes en cada sector:

Índice de Incidencia (Ii): Representa el número de accidentes con baja ocurridos por cada 100.000 trabajadores. El número de accidentes no contempla las recaídas ni los Accidentes In Itinere.

Índice de Frecuencia (IF): Indica el número de accidentes con baja que tienen lugar en las Empresas por cada millón de horas que se trabajan en la misma. El número de accidentes no contempla las recaídas ni los Accidentes In Itinere.

Índice de Gravedad (IG): Indica el número de jornadas perdidas por cada 1.00 horas trabajadas. No se cuentan las jornadas correspondientes a las incapacidades permanentes.

Duración Media (DM): Se utiliza para conocer el tiempo medio de duración de las bajas por accidente. No se cuentan las jornadas correspondientes a las incapacidades permanentes.

Para el cómputo de las jornadas perdidas se han tenido en cuenta: los días de baja de los accidentes en el periodo contabilizado (accidentes en el lugar de trabajo, en desplazamiento y recaídas).

Para el cómputo de las horas trabajadas se estiman una media de 1.800 horas por trabajador / año, descontando 8 horas por jornada perdida.

Los siguientes índices del sector son los últimos publicados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo del MTIN. No se muestran los índices de gravedad ni de duración media.

Estos datos están calculados según CNAE 2009 de la actividad principal: 10- Procesado y conservación de carne.

Accidentabilidad según Índice / Año	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Índice de Incidencia (Ii)	6.844,8	6.285,0	5.254,4	5.347,5	5.658,1	5.956,0
Índice de Frecuencia (IF) Ind. Man.	37,4	33,91	27,69	26,95	27,78	-

5.3. Estudio específico y clasificado de Accidentes de Trabajo con baja en jornada laboral durante 2015.

Para tener más datos sobre este estudio, se ha realizado un minucioso estudio de los accidentes de trabajo del sector ocurridos durante el año anterior (2015), para analizar posibles causas y motivos, hecho que nos permitirá enfocar nuestros esfuerzos en minimizarlos.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según edad y sexo

Descripción	Nº
Hombres de 16 y 17 años	8
Hombres de 18 y 19 años	115
Hombres de 20 a 24 años	910
Hombres de 25 y 29 años	1.446
Hombres de 30 a 34 años	1.811
Hombres de 35 y 39 años	2.197
Hombres de 40 a 44 años	1.936
Hombres de 45 y 49 años	1.643
Hombres de 50 a 54 años	1.303
Hombres de 55 y 59 años	872
Hombres de 60 a 64 años	322
Hombres de más de 65 años	9
Mujeres de 16 y 17 años	3
Mujeres de 18 y 19 años	35
Mujeres de 20 a 24 años	312
Mujeres de 25 y 29 años	526
Mujeres de 30 a 34 años	714
Mujeres de 35 y 39 años	842

Mujeres de 40 a 44 años	886
Mujeres de 45 y 49 años	788
Mujeres de 50 a 54 años	718
Mujeres de 55 y 59 años	496
Mujeres de 60 a 64 años	162
Mujeres de más de 65 años	10
TOTAL	18.064

En esta base de datos de accidentes, podemos extraer que entre los 30 y los 44 años encontramos la tasa más alta de accidentes en hombres, siendo más alta esta tasa posiblemente por el número de trabajadores de este sexo en el sector. En el caso de las mujeres, amplían el rango de riesgo hasta los 54 años.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según edad en ambos sexos

Descripción	Nº
De 16 y 17 años	11
De 18 y 19 años	150
De 20 a 24 años	1.222
De 25 y 29 años	1.972
De 30 a 34 años	2.525
De 35 y 39 años	3.039
De 40 a 44 años	2.822
De 45 y 49 años	2.431
De 50 a 54 años	2.021
De 55 y 59 años	1.368
De 60 a 64 años	484
Más de 65 años	19
TOTAL	18.064

En esta base de datos de accidentes, podemos extraer que entre los 30 y los 49 años encontramos la tasa más alta de accidentes en ambos sexos. Este periodo de edades es en el que más personas (tanto hombres como mujeres) están en plena actividad laboral. Aunque es entre los 35 y los 44 años donde tenemos un número más alto, que no refleja una posible falta de formación y/o experiencia al ser demasiado joven, ni tampoco una edad con carencias o mermas físicas y de atención.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según tipo de contrato

Descripción	Nº
Indefinido a tiempo completo	10.242
Indefinido a tiempo parcial	453
Fijo discontinuo (F.D.)	1.186
Temporal a tiempo completo	5.814
Temporal a tiempo parcial	586
No clasificables (Autónomos y otros tipos de contrato diferentes a los anteriores)	369
TOTAL	18.064

En este cuadro podemos observar como dato destacable el elevado número de accidentes de trabajadores con contratos de F.D. por el poco tiempo que hace que se utilizan si comparamos con otros tipos de contrato, pero sobretodo llama la atención que el número de accidentes de personas con contrato temporal a tiempo parcial es más alto que el de personas fijas a jornada parcial, por lo que podríamos denotar una falta de mejora en la formación inicial, posible falta de experiencia o bien que estos contratos son bastante utilizados y el número de personas dentro de este tipo de contratación esta en auge.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según grandes grupos de ocupación

Descripción	Nº
Directores y gerentes	47
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y enseñanza	13
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	26
Técnicos; profesionales de apoyo	216
Empleados de oficina sin atención al público	96

Empleados de oficina con atención al público	54
Trabajadores de servicios de restauración y comercio	630
Trabajadores de los servicios de salud y cuidado de personas	31
Trabajadores de servicios de protección y seguridad	8
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	343
Trabajadores cualificados de la construcción (excepto operadores de máquinas)	67
Trabajadores cualificados de indust. manufact. (excepto operad. de instalac. y máquinas)	8.995
Operadores de instalaciones y maquinaria fija, y montadores	1.007
Conductores y operadores de maquinaria móvil	897
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	746
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufact. y transporte	4.888
TOTAL	18.064

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según antigüedad en el puesto de trabajo

Descripción	Nº
Hasta 1 mes	1.797
De 1 a 2 meses	1.676
De 3 a 4 meses	1.077
De 5 a 7 meses	1.092
De 8 a 12 meses	1.132
De 1 a 3 años	2.301
Más de 3 años y hasta 10 años	4.802
Más de 10 años	4.187
TOTAL	18.064

En esta tabla, podemos observar claramente como la inexperiencia y la posible falta de una buena formación inicial tanto teórica como práctica, hace incrementar el número de accidentes de trabajo de las personas con menos de 2 meses en su puesto de trabajo.

Aunque relativamente el número de accidentes de personal con antigüedad entre los 3 y 10 años puede considerarse muy elevado en relación a los otros datos de la tabla en referencia al tiempo en el P.T., lo podríamos considerar estable, al entender que el número de personas trabajando en este rango es el más alto.

También crear como mínimo incertidumbre, los motivos por los cuales a partir de 10 años de antigüedad en el P.T., el número de accidentes con baja empieza a disminuir, y es dudoso interpretar si es a causa de que el número de personas trabajando más de 10 años en un mismo P.T. es menor o bien que su experiencia, preparación y formación adquirida le ayudan en la realización de sus tareas.

Se recomienda para este ejemplo, que las empresas del sector deben preocuparse por realizar una buena inserción en la organización a los trabajadores, con un buen manual de acogida, respaldado por la información inicial y la formación teórica y práctica sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las consecuentes medidas preventivas a emplear ante ellos.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según país de nacionalidad

Descripción	Nº
España	15.688
Unión Europea (UE-28) (excepto España)	908
MoldaviaRusiaUcrania	8
Rusia	9
Ucrania	87
Resto de Europa	12
Argelia	18
Camerún	6
Gambia	23
Ghana	38

Guinea Bissau	5
Guinea (Conakry)	6
Guinea Ecuatorial	3
Mali	45
Marruecos	408
Mauritania	4
Nigeria	41
Senegal	93
Resto de África	12
Argentina	28
Bolivia	40
Brasil	11
Chile	5
Colombia	91
Cuba	15
Ecuador	114
El Salvador	1
Estados Unidos	0
Honduras	2
México	58
Nicaragua	3
Paraguay	12
Perú	30
República Dominicana	16
Uruguay	25

Venezuela	12
Resto de América	0
Armenia	2
Bangladesh	0
China, Rep. Popular	54
Filipinas	5
Georgia	1
India	93
Pakistán	28
Resto de Asia	2
OCEANÍA	0
No consta nacionalidad	2
TOTAL	18.064

De estos datos estadísticos podemos extraer que como parece lógico, prácticamente el 80% del personal que trabaja en la industria alimentaria son de nacionalidad española. Pero un dato si consigue llamar la atención, y es que las personas de nacionalidad China, famosos por su destreza en tareas de despiece de carne, y por ser un incipiente grupo de personas trabajando en el sector, el número de accidentes con baja no resulta desorbitado.

Para conseguir reducir los accidentes indicados en estos datos estadísticos, se aconseja realizar impartir formaciones con más imágenes que palabras, tener manuales en los idiomas más predominantes en cada empresa si no es posible impartir la formación e información en cada idioma necesario y si se puede, durante la impartición, debería asistir algún traductor que les ayude a entender y comprender los objetivos de las acciones formativas,... También podría estudiarse la opción de realizar grupos formativos con el mismo idioma, aunque esto, desde mi punto de vista, entre otras cosas, no ayuda a enriquecer la formación.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según tamaño del centro

Descripción	Nº
De 1 a 9 trabajadores	1.957
De 10 a 25 trabajadores	2.569
De 26 a 49 trabajadores	2.772
De 50 a 99 trabajadores	2.953
De 100 a 249 trabajadores	3.667
De 250 a 499 trabajadores	2.002
De 500 a 1000 trabajadores	924
Más de 1000 trabajadores	1.083
No consta	137
TOTAL	18.064

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según organización preventiva de la empresa

Descripción	Nº
Asunción por el propio empresario	173
Servicio de prevención propio	2.899
Servicio de prevención ajeno	14.176
Trabajadores designados	492
Servicio de prevención mancomunado	1.882
Sin modalidad de prevención	117
TOTAL	18.064

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según organización preventiva de la empresa

Descripción	Nº
Con evaluación	14.253
Sin evaluación	3.811
TOTAL	18.064

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según lugar del accidente

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según lugar del accidente	Nº
En centro o lugar de trabajo habitual	17.035
En otro centro o lugar de trabajo	494
En desplazamiento en su jornada laboral	535
TOTAL	18.064

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según actividad física específica que desempeñaba

Descripción	Nº
Operaciones con máquinas	1.673
Trabajos con herramientas manuales	2.609
Conducir o estar a bordo de un medio de transporte o equipo de carga	688
Manipulación de objetos	6.138
Transporte manual	2.502
Movimiento	4.056
Estar presente	240
Otra actividad física específica	158
TOTAL	18.064

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según desviación que desencadenó el accidente

Descripción	Nº
Problema eléctrico, explosión o fuego	90
Desbordamiento, vuelco, escape, emanación, etc.	511
Rotura, fractura, estallido, caída o derrumbe de agente material	877
Pérdida de control de máquinas, medios de transporte o herramientas	3.503
Resbalón o tropezón con caída - Caída de personas	2.565
Movimiento del cuerpo sin esfuerzo físico	3.887
Movimiento del cuerpo como consecuencia de esfuerzo físico	5.968
Sorpresa, miedo, violencia, agresión, amenaza, presencia	120
Otra desviación	543
TOTAL	18.064

Este cuadro muestra datos importantes, señalando que una de las causas más repetidas de accidentes de trabajo viene derivadas de movimientos del cuerpo, mayoritariamente por la realización de esfuerzos físicos y también por la utilización de maquinaria y otros equipos de trabajo.

Se recomienda formación específica en equipos de trabajo y manipulación manual de cargas.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según forma o contacto que produjo la lesión

Descripción	Nº
Contacto con corriente eléctrica, fuego, temperatura, sustancias peligrosas	741
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	17
Choque o golpe contra objeto inmóvil (trabajador en movimiento)	3.742
Choque o golpe contra objeto en movimiento, colisión	2.637
Contacto con agente material cortante, punzante, duro	2.478
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación	950
Sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, radiaciones, ruido, luz o presión	6.945

Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas)	90
Infartos, derrames cerebrales y otras causas estrictamente naturales	19
Accidentes de tráfico (No incluidos los ferroviarios, los aéreos ni los marítimos.)	284
Otra forma o contacto	161
TOTAL	18.064

Como en la tabla anterior, en esta se muestra más específicamente el tipo de lesión más concurrente, que no es más que la derivada de un sobreesfuerzo físico, posiblemente fruto de una mala manipulación de cargas y quizás por movimientos repetitivos.

Se recomienda formación específica en manipulación manual de cargas y en ergonomía.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según descripción de la lesión

Descripción	Nº
Heridas y lesiones superficiales	6.860
Fracturas de huesos	1.076
Dislocaciones, esguinces y torceduras	8.056
Amputaciones traumáticas (pérdida de partes del cuerpo)	120
Conmociones y lesiones internas	964
Quemaduras, escaldaduras y congelación	462
Envenenamientos e infecciones	22
Ahogamientos y asfixias	9
Efectos del ruido, la vibración y la presión	10
Efectos de las temperaturas extremas, la luz y la radiación	5
Trauma psíquico, choque traumático	48
Lesiones múltiples	147
Infartos, derrames cerebrales y otras patologías debidas a causas naturales	17
Otras lesiones	268

TOTAL	18.064
--------------	---------------

En esta tabla se muestran datos que afirman que las pequeñas heridas y las lesiones musculares, como muestra de que los accidentes leves, son los más sucedidos y quizás a los que más recursos debemos destinar en reducir, ya que el margen de mejora es muy alto, y la concienciación en el desarrollo de cada tarea por simple que sea durante el trabajo es muy necesaria.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según parte del cuerpo lesionada

Descripción	Nº
Cabeza	821
Cuello, incluida la columna y vértebras cervicales	575
Espalda, incluida la columna y vértebras dorso-lumbares	3.004
Tronco y órganos	743
Extremidades superiores	8.609
Extremidades inferiores	3.797
Todo el cuerpo y múltiples partes	385
Otras partes del cuerpo	130
TOTAL	18.064

Estos datos muestran la evidencia de que los brazos son los más utilizados en la mayoría de trabajos, por lo que podemos considerar normal que sean las zonas del cuerpo que más castigadas por lesiones están.

Accidentes de trabajo con baja en jornada, según mes de ocurrencia del accidente

Descripción	Nº
Enero	1.431
Febrero	1.519
Marzo	1.420
Abril	1.325
Mayo	1.490

Junio	1.531
Julio	1.546
Agosto	1.495
Septiembre	1.640
Octubre	1.669
Noviembre	1.598
Diciembre	1.400
TOTAL	18.064

Extrañamente, existe una relación bastante equitativa entre los accidentes producidos en los diferentes meses del año.

* Aunque no se ha conseguido recabar la información, sería determinante para maximizar el estudio, conseguir conocer el nivel de estudios de los trabajadores que han tenido estos accidentes y los días de la semana y las horas del día y de trabajo en que se han sucedido estos accidentes con y sin baja. Así como los de las ETT.

6. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Para empezar a diseñar las actuaciones a realizar para conseguir los objetivos de esta trabajo, debemos empezar por explicar y definir un correcto plan de prevención de riesgos laborales.

6.1. Definición

El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de una empresa en el sistema general de gestión y donde se establece la política de prevención de riesgos laborales (PRL).

Este Plan de PRL debe ser aprobado por la dirección de las empresas, asumido por toda su estructura organizativa (en particular por todos sus niveles jerárquicos), y conocido por todos sus trabajadores.

Además, el Plan de PRL debe reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- ✓ La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- ✓ La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- ✓ La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- ✓ La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- ✓ La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.
- ✓ Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá

realizar en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de PRL, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

* Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I de la LPRL podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.



7. La Evaluación de Riesgos Laborales

7.1. Definiciones

El siguiente paso en la consecución de nuestro objetivo fijado en este TFM, debemos realizar una correcta evaluación de los riesgos laborales existentes en nuestras empresas, específicamente en las del sector de mataderos de aves.

Para poder entender que es un riesgo laboral, en primer lugar deberemos saber que es y por qué causa se genera su existencia.

Peligro: Toda situación de la que puedan derivarse daños para una persona/trabajador. Este peligro se convierte en riesgos cuando una persona se encuentra en su campo de acción. Ejemplo: La presencia de un trabajador en una zona de acción de estos peligros origina un riesgo laboral.

Riesgo Laboral: Los peligros existentes en una tarea laboral o en el propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar accidentes laborales, incidentes o cualquier tipo de siniestros que pueden provocar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para la salud.

No todos los trabajos presentan los mismos factores de riesgo para el trabajador, ni estos factores pueden provocar daños de la misma magnitud. Todo depende del lugar y de la tarea que se desempeñe en el trabajo que se realiza.

La LPRL obliga al empresario a realizar una acción preventiva que elimine y/o minimice los riesgos, bien eliminando/reduciendo los peligros o la exposición a ellos y además teniendo por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Entonces, para poder conocer de primera mano los riesgos presentes en los distintos puestos de trabajo en cada empresa y de esa forma poder erradicar o minimizar dichos riesgos laborales, los Técnicos Superiores de PRL de las Empresas o los Servicios de prevención ajenos contratados por las mismas, dedicados a la seguridad e higiene en el trabajo, se deben ocupar de observar, analizar e identificar todas las acciones que pueden desencadenar en un posible accidente laboral, mediante una evaluación de riesgos laborales, de donde se extraerán todos los riesgos de cada P.T. y establecer las consecuentes medidas preventivas para atacarlos.

Evaluación de Riesgos: Es el proceso que estima la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores así como controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

Cabe recordar que de acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

7.2.Contenido

La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los P.T. de la empresa en que concurren dichos riesgos, siguiendo estos pasos:

- ∨ Identificar las Secciones y los P.T.
- ∨ Identificar los peligros presentes en estos P.T.
- ∨ Identificar quién puede sufrir daños (contemplando la posibilidad de que haya colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos).
- ∨ Evaluar los riesgos e identificar las medidas que se deben adoptar.
- ∨ Documentar los hallazgos (detallando las medidas ya adoptadas y las pendientes, así como el resultado de las mediciones, análisis o ensayos realizados).
- ∨ Planificar las medidas pendientes e implementarlas: En este apartado es donde se planifica la formación, dado que suele ser una medida preventiva habitual.

- v Es necesario revisar la evaluación de riesgos y actualizarla cuando sucedan los requisitos siguientes, aunque se recomienda hacerlo cada dos o tres años o según se pacte con los representantes de los trabajadores:

Quando se introduzca algún cambio en las condiciones de trabajo, tanto en la organización como en la introducción de nuevas tecnologías, productos, equipos, etc.

Quando se produzcan daños en la salud de los trabajadores o se aprecie que las medidas de prevención son inadecuadas o insuficientes.

Si legalmente hay establecida una periodicidad de evaluación para determinados riesgos, o se ha llegado a ese acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En resumen, podríamos decir 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.

7.3. Identificación de las Secciones Generales y P.T. en Mataderos de Aves

- v Sección Cuelgue o descarga de Aves Vivas

- a) Tareas de descarga de aves vivas
- b) Tareas de colgado de aves vivas
- c) Tareas de limpieza de la sección

- v Sección Matadero

- a) Tareas de matanza
- b) Tareas de desplume
- c) Tareas de eviscerado

- v Sección Despiece y envasado

- a) Tareas varias de despiece de aves
- b) Tareas de envasado

- c) Tareas de apilado
- v Sección Carga
 - Tareas de transporte
 - Tareas de carga y descarga de envases
 - Tareas de inventario de congelado
- v Sección Mantenimiento
 - a) Tareas de mantenimiento preventivo y correctivo.
- v Sección Oficinas
 - a) Tareas de administración, gestión y control

7.4. Riesgos y Medidas Preventivas

Los riesgos profesionales son situaciones potenciales de peligro por exposición de los trabajadores ligados al trabajo y que se pueden materializar causando daños concretos como accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, fatiga, insatisfacción laboral o envejecimiento prematuro.

En los mataderos de aves, encontramos una serie de riesgos generales derivados de la evaluación de riesgos general realizada meticulosamente por profesionales.

Es necesario recordar que existen más riesgos específicos según la empresa, que pueden ser muchos y muy diferentes, pero en este TFM se intenta mostrar el camino a seguir a partir de los más importantes.

A continuación se pueden ver representados dichos riesgos y las consecuentes medidas preventivas para evitarlos, extraídos de una evaluación de riesgos, realizada y estudiada a fondo por técnicos superiores en PRL, expertos en el sector.

Este TFM propone un método alternativo, más visual y entendible de exponer la evaluación de riesgos a los trabajadores de las empresas del sector con la intención de que pueda contribuir en fomentar la cultura preventiva en todos los integrantes de las empresas.

Simplifica mucho su entendimiento y se aplica a cada sección y P.T.

RIESGO :	CAÍDAS A DISTINTO NIVEL	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL
Utilización de escaleras fijas con acumulación de agua, grasa y/o retales de carne. Todas las secciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Subir y/o bajar tranquilamente, sin prisas, sin correr ni empujando a la persona/s que le preceden. - Utilizar el pasamano y/o barandilla. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - No subir ni bajar los peldaños de dos en dos, ni en grupo charlando. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar botas con puntera de protección, suela plana y antideslizante, impermeable, con marcado CE y folleto informativo. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar siempre que existan, las escaleras fijas para subir o bajar niveles. - No saltar para subir ni bajar niveles. 	
Falta de orden y limpieza. Todas las secciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener despejadas y limpias las superficies elevadas. 	
Trabajos en altura superiores a 2 m. (tejados, falsos techos, etc.) Sección Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Se deberá estar autorizado y tener la formación teórica practica suficiente y adecuada. - Se designara una persona capacitada como recurso preventivo. - Se deberá señalar la zona e instalar las correspondientes protecciones colectivas (barandilla, redes, etc.). - Utilizar el arnés de seguridad y anclarlo a un punto fijo y seguro. 	

<p>En tareas de carga y descarga en muelles, camiones, etc.</p> <p>Sección Cuelgue y Carga</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Al subir o bajar a la cabina del camión, se deben utilizar los escalones y las barandillas dispuestas para tal fin. Mantenerlas limpias y en buen estado. - Al estacionar el vehículo, se deberá dejar frenado correctamente y evitar huecos entre la caja del camión y el piso del muelle, de forma que la plataforma quede lo más cerca posible del muelle. <p>En operaciones de apilado y sujeción de jaulas en la parte superior de las plataformas de transporte de animales vivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deberá utilizar el arnés de seguridad y la línea de vida existente en la empresa. - Al desplazarse por la plataforma o remolque del camión se deben extremar las precauciones cuando se está cerca del borde. 	 
<p>RIESGO :</p>	<p>CAÍDAS AL MISMO NIVEL</p>	
<p>CAUSAS</p>	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS</p>	<p>SEÑAL</p>
<p>Existencia de agua grasa y/o retales de carne.</p> <p>Todas las secciones, excepto oficina</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recoger y fijar los cables de los equipos de trabajo, evitando que estén a nivel del suelo o que entorpezcan el paso. - Utilizar botas con puntera de protección, suela plana y antideslizante, impermeable, con marcado CE y folleto informativo. 	 
<p>Falta de orden y limpieza.</p> <p>Todas las secciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener despejados y limpios los pasillos y zonas de trabajo. - Limpiar o comunicar al encargado cualquier incidente que pueda provocar caídas o resbalones. Y si es necesario señalizar la zona. 	

RIESGO :	CAÍDA DE OBJETOS POR DESPLOME O DERRUMBAMIENTO	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL
<p>Apilado de cajas, jaulas y/o palets.</p> <p>Todas las secciones, excepto oficinas y mantenimiento.</p>	<p>En operaciones de apilado y sujeción de jaulas en la parte superior de las plataformas de transporte de animales vivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deberá asegurarse de sujetar correctamente las jaulas. - Deberá utilizar casco de seguridad. 	 
	<ul style="list-style-type: none"> - Está prohibido pasar por debajo de cualquier tipo de carga suspendida. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Se deberá extremar la precaución en las zonas de producción y/o pasillos donde existen cajas apiladas y/o palets. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Deberán utilizar botas de seguridad con puntera de acero, suela antideslizante, marcado CE y folleto informativo. 	
RIESGO :	GOLPES O CORTES CONTRA OBJETOS O HERRAMIENTAS	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL
<p>Golpes o cortes en espacios reducidos, etc.</p> <p>Sección Despiece</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se deben utilizar guantes de protección adecuados al trabajo a realizar y al riesgo existente. 	

<p>Golpes o cortes con vehículos.</p> <p>Todas las secciones.</p>	<p>- Está prohibido reparar ningún vehículo o maquinaria propios, dentro de nuestras instalaciones, excepto personal autorizado.</p>	
<p>RIESGO : PROYECCIÓN DE FRAGMENTOS O PARTICULAS</p>		
<p>CAUSAS</p>	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS</p>	<p>SEÑAL</p>
<p>Proyección de elementos.</p> <p>Sección Matadero y Mantenimiento</p>	<p>- Se deben utilizar gafas de protección ocular en las secciones o lugares donde exista dicha señalización.</p>	
<p>RIESGO : ATRAPAMIENTOS POR Y ENTRE OBJETOS Y CONTACTOS ELECTRICOS</p>		
<p>CAUSAS</p>	<p>MEDIDAS PREVENTIVAS</p>	<p>SEÑAL</p>
<p>Existencia de elementos, equipos de trabajo, maquinas con riesgo eléctrico de corte y/o atrapamiento (cadenas, engranajes, etc.).</p> <p>Todas las secciones, excepto oficinas y carga.</p>	<p>- Para utilizar cualquier maquina o equipo de trabajo de PADESA, se deberá estar formado, capacitado y autorizado para ello.</p> <p>- Antes de utilizar una maquina o equipo de PADESA, asegurarse de que este en buen estado, sino avisar al encargado/a.</p> <p>- Esta totalmente prohibido manipular o realizar operaciones de mantenimiento con una maquina o equipo en funcionamiento o conectado a cualquier fuente de alimentación.</p> <p>- Se deberán extremar las precauciones en las zonas donde existan cadenas o elementos con riesgo de atrapamiento.</p>	  

	- Se deberá llevar la indumentaria de trabajo bien ajustada al cuerpo.	
RIESGO :	SOBREENFUERZOS	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL
Sobreesfuerzos. Todas las secciones.	- Las operaciones de carga y descarga solo las realizará el personal de la carga de PADESA. - No está permitido el acceso a personal no autorizado a las zonas de carga y descarga.	
	- Realizar de forma correcta la manipulación manual de cargas al manipular cajas, objetos, palets, cargas pesadas en general.	
RIESGO :	EXPOSICIÓN A BAJAS TEMPERATURAS	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL
Bajas temperaturas en cámaras frigoríficas y en las secciones de despiece. Sección Carga	- Si se realizan trabajos dentro de las cámaras frigoríficas o en las salas de despiece, deberán utilizar ropa adecuada, aconsejando combinar diferentes capas, en lugar de una única prenda, con el fin de generar un efecto aislante, tratando de no dificultar la capacidad de movimiento.	
Bajas temperaturas en cámaras de congelación. Sección Carga	- Se deberá utilizar ropa de abrigo adecuada, cubrecabezas, calzado y guantes aislantes del frío. - No deberá trabajar una persona sola, si es inevitable, deberá ser visitada cada hora, disponiendo para ello de un reloj con alarma.	

	<p>- En caso de quedarse encerrado en el interior, y los dispositivos de apertura normal no funcionen, deben utilizar el hacha de bombero situada junto a la puerta para abrir la misma.</p> <p>- Se deberán realizar descansos frecuentemente según la temperatura de la cámara:</p> <p>Entre 0º a -5º: 1 descanso de 10 min. cada 3 h. de trabajo seguido.</p> <p>Entre -5º a -18º: 1 descanso de 15 min. cada 1 h. de trabajo continuado. Con una permanencia máxima dentro de 6 h.</p> <p>A partir de -18º: 1 descanso de 15 min. cada 45 min. de trabajo continuado. Con una permanencia máxima dentro de 6 h.</p>	
<p>Bajas temperaturas.</p> <p>Todas las secciones, excepto oficina.</p>	<p>- Se recomienda tomar bebidas calientes o templadas y bebidas sin cafeína durante los descansos.</p>	
RIESGO :	CONTACTOS TÉRMICOS	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL
<p>Parte de máquinas en caliente.</p> <p>Todas las secciones, excepto oficina y carga.</p>	<p>- No tocar ni manipular una máquina o equipo de trabajo que este caliente, en caso de ser necesario, se deben utilizar guantes de protección.</p>	

RIESGO :		CONTACTOS CON SUSTANCIAS NOCIVAS O TÓXICAS	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL	
Inhalación de gases.	- No colocarse en las proximidades de la salida de gases de escape de vehículos.		
Evacuación.	- Seguir el procedimiento descrito en el Plan de Emergencia de PADESA.		
RIESGO :		INCENDIOS	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL	
Existencia de materiales combustibles. Todas las secciones.	- El material combustible (papel, cartón, etc.) se dispondrá ordenadamente evitando acumulaciones incontroladas y se depositarán en los lugares especificados por la empresa. - Los transportistas que entren en nuestras instalaciones, deberán revisar el estado de los depósitos de combustible, aceites o líquidos de baterías, etc. para evitar posibles fugas. También deberán evitar llevar paños o trapos grasientos.		
	- Está prohibido fumar en las instalaciones o centros de trabajo de PADESA.		

RIESGO :	ATROPELLOS, GOLPES O CHOQUES CON O CONTRA VEHÍCULOS	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL
<p>Circulación de vehículos (camiones, coches, carretillas elevadoras, transpalets, etc.) y personas por el interior y el exterior de las instalaciones.</p> <p>Todas las secciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Solamente podrá desplazarse por las dependencias de la empresa el personal autorizado para ello y por los lugares especificados por la empresa. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Respetar la señalización de velocidad máxima en nuestras instalaciones. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Aparcar el vehículo en la zona del parking destinada para las visitas. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Caminar por las zonas de paso para peatones señalizadas a tal efecto. - Si se debe caminar por zonas de circulación de vehículos deberán llevar chaleco reflectante con marcado CE. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Extremar las precauciones con los peatones y personal de PADESA en las horas de entrada y salida habituales. - Se prohíbe a todos los vehículos circular marcha atrás. Si es imprescindible, debe extremar las precauciones. 	
	<ul style="list-style-type: none"> - Los transportistas cuando bajen del vehículo, deberán llevar chaleco reflectante con marcado CE para ir por las instalaciones de PADESA para las que estén autorizados a ir. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Si camina por dentro de nuestras instalaciones, hacerlo por el centro de los pasillos, evitando pasar por delante de las cámaras frigoríficas o lugares con poca o nula visibilidad por el paso, 		

	<p>salida/entrada de carretillas elevadoras y/o transpalets, que avisaran de su paso con el sonido del claxon.</p> <p>- Utilizar para ayudarse en la circulación de los retrovisores situados en los cruces de los pasillos de la planta.</p>	
RIESGO :	EXPOSICIÓN AL RUIDO	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL
<p>Niveles de ruido elevados.</p> <p>Sección Matadero y Cuelgue.</p>	<p>- Se deberá utilizar protección auditiva en las secciones o lugares donde exista dicha señalización.</p>	
RIESGO :	ILUMINACIÓN	
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	SEÑAL
<p>Falta de iluminación.</p> <p>Todas las secciones.</p>	<p>- En caso de que la iluminación del lugar de trabajo sea insuficiente, se deberá cumplimentar con iluminación localizada.</p>	

7.5. Planificación de la Actividad Preventiva

Seguimos con el siguiente paso dentro de la correcta estructura preventiva.

Cuando el resultado de la evaluación pone de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario deberá planificar la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

En la planificación de la actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados en el artículo 15 de la LPRL y deberá realizarse según los siguientes principios:

- v Evitar los riesgos.
- v Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- v Combatir los riesgos en su origen.
- v Adaptar el trabajo a la persona.
- v Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- v Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- v Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- v Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. Utilizando la formación y la Información en PRL.

Concienciar a encargados y mandos intermedios de que no se deben pedir a sus empleados, trabajos que conlleven el mínimo riesgo para su seguridad y salud, así como a los trabajadores para que no los hagan.

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

También deberán ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

8. Plan de Formación en PRL

Llegamos al punto donde entramos de lleno en uno de los puntos fundamentales en los cuales sostenemos este proyecto y en el cual se dan las herramientas necesarias para conocer que es la formación, que y a quien debemos formar, como hacerlo y como evaluar esta formación para saber si resulta o no efectiva.

8.1. Definición de formación

El concepto de formación proviene de la palabra latina *formatio*. Se trata de un término asociado al verbo formar (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes).

Los conocimientos que adquieran los trabajadores en prevención se deben orientar en 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.

8.2. Normativa de PRL sobre la Formación en PRL

La normativa sobre formación de trabajadores en PRL es extensa y parte del artículo 19 de la LPRL.

- ∇ En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- ∇ La formación deberá estar centrada específicamente en el P.T. o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
- ∇ La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La formación sólo es útil cuando a través de ella un trabajador desarrolla de forma más eficaz y segura sus funciones.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales 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).

8.3. Plan de Formación

Una de las actividades preventivas más importantes en la empresa, sin lugar a dudas es la formación teórica y práctica sobre PRL y la información que se divulgue o imparta a todos los trabajadores de la empresa.

Tras ver donde se sitúa el Plan de Formación dentro de la Planificación de la Actividad Preventiva, como en todo proceso, este Plan se deberá desarrollar a través de las etapas siguientes:

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

* El grado de complejidad en la elaboración de un Plan de Formación dependerá de la variedad de puestos existentes en la empresa, al complicarse la detección de necesidades y su satisfacción debido a la labor de evaluación del desempeño, análisis funcional y estudio de las competencias laborales a realizar.

8.4. Detección de Necesidades Formativas

Antes de desarrollar cualquier actividad formativa, se debe conocer cuáles son las necesidades reales a cubrir. En algunas ocasiones pueden ser los déficits en rendimiento, un mal clima laboral, quejas de clientes..., y las que nos atañen en este proyecto, como es reducir los accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

Para empezar, debemos entender la formación como la capacidad de desarrollar conocimientos útiles para la acción en los trabajadores, es decir, que sea capaz de realizar o no acciones con ese conocimiento.

Por ejemplo, el grado de dominio de una máquina de un matadero no se mide en base al número de partes memorizadas de la misma, sino en base a la capacidad de utilizarla de forma productiva y segura.

En cuanto a la formación, podemos diferenciarla en dos tipos, según sean las necesidades o requerimientos del momento:

- v **Reactiva:** La formación que intenta dar solución a problemas existentes. Por ejemplo, formación asociada a una alta tasa de accidentalidad en una determinada sección.
- v **Proactiva:** Intenta detectar las necesidades antes de que los problemas potenciales lleguen a ser reales. Por ejemplo, la formación sobre los riesgos y las medidas preventivas del puesto de trabajo, que se realiza para evitar los accidentes de trabajo.

Pero también deberemos medir las necesidades de formación de los trabajadores, y un método de hacerlo sería mediante las Competencias, que las podríamos definir como la 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. Debemos dividirlos en tres tipos de competencias:

- v **Conocimientos:** Lo que la persona sabe. O lo que puede aprender en una formación teórica y/o práctica, mediante la información, comunicación,....
- v **Habilidades:** Tanto lo que la persona sabe hacer como su capacidad de relacionarse interpersonalmente. Las habilidades se pueden entrenar y practicar.
- v **Actitudes:** Lo que la persona es, el cómo se comporta ante las situaciones y escenarios en los que se encuentra. Las actitudes se pueden fomentar.

* Estos tres tipos de competencias son básicas en la formación preventiva, pues la misma se basa en una combinación adecuada de teoría y práctica, y además, en gran cantidad de casos persigue modificar la actitud ante los riesgos de los trabajadores.

Analizar las competencias, tanto las actuales como las requeridas en el futuro nos permitirá visualizar el nivel competencial del trabajador, dejando de manifiesto la existencia tanto de sus puntos fuertes como lo más interesante en este caso, que son los puntos débiles que nos permitirán conocer y establecer

las prioridades formativas. Además, este análisis de competencias servirá de base para el posterior seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos a través de la formación impartida.

Para detectar las necesidades formativas en materia preventiva se pueden utilizar los medios o técnicas siguientes:

- ∨ La observación de los trabajadores en sus P.T. y la realización de estudios de las condiciones de trabajo: Ergonómicos, Psicosociales, etc...
- ∨ Documentación reunida por el Comité de Seguridad y Salud.
- ∨ Entrevistas con los agentes sociales de la empresa: Necesidades percibidas por la dirección, los distintos niveles jerárquicos y los representantes de los trabajadores.
- ∨ Investigación de accidentes e incidentes.
- ∨ Conocimientos sobre nuevas tendencias y/o experiencias formativas en sectores similares o sobre riesgos localizados.
- ∨ Información sobre experiencias formativas previas en la empresa: Documentación entregada, evaluaciones, etc.
- ∨ Entrevistas con los trabajadores: Sobre sus conocimientos y su valoración de la prevención de los riesgos en el trabajo.
- ∨ 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, departamento de compras, responsables de almacenes, etc. acerca de sus conocimientos de los riesgos que les afectan así como de sus necesidades y/o prioridades formativas personales.
- ∨ Características de las plantillas: Formación escolar, profesional, externa a la empresa y/o los tipos de contratación, el absentismo, etc.
- ∨ Necesidades fruto del resultado de la evaluación de Riesgos.

* Conseguir implicar a todos los miembros relevantes de la organización (mandos intermedios, empleados, analistas, subordinados,...) nos ayudara a contar con su experiencia e incrementaran el valor de las técnicas de detección de necesidades utilizadas.

A partir de esas fuentes, se debería poder reunir la información necesaria para:

- ∇ Identificar elementos de las condiciones de trabajo que puedan afectar a la seguridad y salud (materiales y organizativos): Estos se pueden conocer en base a la evaluación de riesgos y también puede ser útil obtener datos sobre accidentes y enfermedades profesionales, siempre que esta no sea la única base de información, ya que conduciría a obviar otros riesgos aún no manifestados.
- ∇ Identificar y explicar causas de conductas individuales que puedan hacer peligroso el entorno del trabajo o perjudiquen directamente a la salud: Se debe tener en cuenta la utilización o no de equipos de protección individual, el inutilizar sistemas de protección de las máquinas, el mal uso de productos químicos etc..., así como las condiciones materiales y organizativas para la observación efectiva de las instrucciones preventivas.
- ∇ 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 A.F., y que deben conocer los formadores para transmitir conocimientos que conduzcan a cambios efectivos (del entorno y/o de las conductas).

El proceso de detección de necesidades se debería realizar cada dos o tres años, ya que es difícil que todas se puedan satisfacer en un Plan Formativo Anual, ya que además en muchos casos se necesita repetir las A.F. para lograr los resultados deseados.

La correcta identificación de las necesidades incide directamente en la elaboración del Plan de Formación.

Tras detectar las necesidades formativas es preciso clasificarlas según su prioridad, ya que por lo general las necesidades suelen ser muchas y los recursos limitados.

Los criterios para establecer el grado de prioridad pueden ser muy diferentes según cada empresa, aunque generalmente la relación coste/retorno de la inversión, el cumplimiento de las obligaciones legales en cuanto a la formación del personal en PRL y/o Seguridad Alimentaria, el tamaño de los grupos a formar y los recursos económicos, materiales o humanos disponibles son las más importantes.

8.5. Los Objetivos de la Formación

Un objetivo es la descripción detallada de las nuevas capacidades que debe alcanzar el trabajador como resultado final del proceso formativo.

Los objetivos sirven para conocer de forma clara y precisa qué es lo que se quiere conseguir con la formación, para luego buscar los medios a través de los cuales lograrlo.

La información, educación y capacitación en seguridad y salud laboral tiene como objetivo promover cambios en los conocimientos, actitudes y prácticas del trabajador frente a su salud que son el objetivo principal de este Trabajo.

Como en el caso de las necesidades formativas, los objetivos se deben ordenar según su prioridad. Habrá algunos que se cerraran con la finalización del Plan de Formación, es decir en el año en curso, aunque otros pueden necesitar varios años y por tanto de la ejecución de varios Planes de Formación.

Una buena formulación de objetivos requiere transmitir el propósito a conseguir, describiendo lo que tiene que hacer el trabajador para demostrar su aprendizaje como por ejemplo utilizar frases como “será capaz de reconocer, realizar, etc”.

Dichos objetivos deberán ser acordes a las necesidades preventivas detectadas y además con una alta probabilidad de éxito, con el fin de poder evitar la frustración de las personas implicadas en el proceso formativo. Para ello, no se deberán definir objetivos demasiado ambiciosos, cuya no realización conduzca al desánimo, pero tampoco demasiado fáciles, que puedan hacer que la formación sea considerada como innecesaria, y por consiguiente, una pérdida de tiempo.

Para formular y clasificar los objetivos según su alcance, además de tener en cuenta su prioridad, también deberemos contar con su tipología:

∇ **Los objetivos generales:** Son los que expresan el comportamiento y conducta que se tiene que poder aplicar al P.T. a raíz de la formación.

El resultado a conseguir, especificando la unidad de medida.

La cantidad numérica o porcentaje.

El plazo de tiempo para conseguirlo.

- v **Los objetivos específicos:** Se refieren a las competencias que es preciso desarrollar o generar para cumplir los objetivos generales. Se formulan igual que los objetivos generales, pero añadiendo además el grado de desempeño y las condiciones en las que se producen las distintas competencias.

En este TFM sin duda fijamos como Objetivo General de nuestro Plan de Formación “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, inculcando la cultura preventiva en todos los empleados de las empresas del sector.

* Posteriormente y en función de los objetivos generales y específicos se formularán y fijarán los objetivos de cada formación, para luego planificar las A.F. que los desarrollarán, hecho que facilitara la posterior labor de evaluación, permitiendo medir la rentabilidad del Plan. Como se ha explicado, según su alcance, los objetivos pueden ser generales o específicos y a su vez dividirse en tres tipos principalmente:

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.

En este cuadro se expone los objetivos y la relación entre el tipo de objetivo y la metodología a utilizar según convenga:

OBJETIVOS	METODOLOGIA DE IMPARTICIÓN	
	Métodos	Actuación del formador
<p>Cognitivos. El trabajador desarrollara conocimientos (aptitudes intelectuales) sobre:</p> <p>1- Los riesgos generales y específicos de su P.T. y las medidas preventivas a aplicar.</p> <p>2- El Plan de Emergencia y auto-protección y sabrá actuar tanto individual como colectivamente.</p>	<p>Didácticos Tradicionales basados en la comunicación unilateral profesor – alumno.</p>	<p>- Básicamente expositiva. - Conducta fundamentalmente verbal.</p>

<p>Afectivos. El trabajador desarrollara Actitudes (emocionales y valorativas) sobre:</p> <p>1- Disposición en participación de actividades preventivas.</p> <p>2- Tendencias por el trabajo saludable y buena actitud preventiva.</p>	<p>Formativos Modernos, basados en la participación del alumno y el aprovechamiento pedagógico del grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Básicamente animadora. - Generadora de inquietudes y preguntas. - Aporta información a demanda de los alumnos.
<p>Psicomotores. El trabajador desarrollara Habilidades (preventivas) sobre:</p> <p>1- Percibir necesidades (detectar, anticipar, evaluar) para eliminar los riesgos.</p> <p>2- Adoptar conductas seguras para controlar los riesgos.</p> <p>3- Poner en marcha medidas adecuadas para reducir los riesgos.</p>	<p>Instructivos de adiestramiento. Basados en la práctica y la repetición de la conducta.</p> <p>Se busca crear hábito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Especialmente práctica. - Modelo de actuación. -La intervención verbal deja paso a la demostración.

Con la formación impartida, tenemos el propósito que el trabajador pueda identificar los riesgos a evitar, las formas de combatir los riesgos existentes, los modos de evitarlos y los cambios necesarios en la forma de trabajar y en el entorno.

8.6. Planificación de las Acciones Formativas (A.F.)

Esta fase sirve para programar las A.F., que servirán para satisfacer las necesidades formativas (los objetivos generales y específicos planteados en el Plan), buscando la eficacia y la rentabilidad de la inversión a realizar.

Un Plan de Formación se debe estructurar en programas compuestos de diferentes A.F., agrupadas a su vez en dos áreas concretas:

- ∇ Formación para el conocimiento de la organización: Donde además de su cultura y valores, filosofía empresarial, productos y/o servicios que ofrece, etc., se mostraran los riesgos generales de la organización y sus medidas preventivas, las medidas de emergencias y primeros auxilios ...
- ∇ Formación y capacitación específica para cada puesto de trabajo, establecida por grupos o niveles: Se trata de formación enfocada a directivos, técnicos, administrativos,... donde se incidirán los riesgos y medidas preventivas del puesto de trabajo.

Aunque normalmente en el Plan de Formación deberían contemplarse todas las A.F. a realizar durante un periodo de tiempo, podemos dar flexibilidad al Plan y diferenciar las A.F. en dos tipos.

A.F. Programadas: Aquellas que se planifican por los departamentos de RRHH, PRL y Calidad conjuntamente con los representantes de los trabajadores antes de iniciar el año.

A.F. No Programadas: Aquellas que se han incluido en el plan de formación debido a la detección de una nueva necesidad formativa, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

También deberemos diferenciar entre cursos obligatorios y cursos voluntarios.

Existen varios tipos de A.F.:

- ∇ Abiertas:

Enfocadas a dar formación general y podrá acceder cualquier trabajador de PADESA. Se trata de cursos que podrán solicitar los trabajadores, que tendrán o no relación con el trabajo desempeñado y serán voluntarios. (Ejemplo: informática, idiomas, técnicas de relajación, cocina..).

- ∇ Dirigidas:

Enfocadas a una formación más especializada dirigida a: mandos intermedios, técnicos titulados, personal de mantenimiento, directivos. (Ejemplo: liderazgo, gestión de calidad y prevención, finanzas...). Tienen el objetivo de mejorar el clima laboral, incrementar la calidad del producto, gestionar los recursos económicos de una manera eficiente.

v Obligatorias:

Serán aquellas cuya formación es específica para desarrollar adecuadamente el puesto de trabajo que se ocupa y reducir los accidentes de trabajo, además, como su propio nombre indica, es obligatorio para los participantes.

Los cursos deberán celebrarse fundamentalmente dentro del horario laboral y teniendo siempre en cuenta la conciliación de la vida personal y laboral.

Las A.F. que integren el Plan se deben desarrollar en un documento aprobado por la Dirección de la empresa, para asegurar la formación del personal en un período determinado, normalmente un año que se pueden estructurar de la siguiente manera: **(Anexos Guía Didáctica)**

- v El título o nombre de cada A.F.
- v El área donde se desarrolla.
- v Los objetivos generales y específicos además de los objetivos de formación (de conocimiento, de habilidades o de actitudes).
- v La metodología empleada.
- v La estructura y programación.
- v El calendario.
- v Información del grupo al que va dirigida.
- v Formas de evaluación.
- v Técnicas para evaluar su rentabilidad.

8.7.Determinación de las A.F.

Las A.F. suelen desarrollarse habitualmente de forma presencial, aunque existen varios tipos de formación, para decidir cuál es la mejor opción según la que queramos impartir:

1. Formación Presencial
2. Formación a Distancia

3. Formación E-Learning

La formación a que se refiere el artículo 19 de la LPRL deber impartirse, por personal competente, en el centro de trabajo incorporando sus condiciones, circunstancias métodos y equipos para hacerla teórico – práctica.

Al finalizar la A.F. se deberá entregar a cada trabajador un certificado de aptitud sobre la capacitación recibida y los equipos y métodos sobre los que se ha impartido. Es recomendable que esta formación sobre los puestos la realicen los mandos intermedios que son los mejores conocedores de los puestos.

No se debe olvidar que en este proceso, en el que se deben determinar las A.F. a realizar, podrían y deberían participar los delegados de prevención, y en las empresas con más de cincuenta trabajadores el comité de seguridad y salud.

Selección de las acciones formativas:

Para escoger las A.F. adecuadas al momento y necesidad, deberían priorizarse siempre las A.F. con finalidades hacia eliminar o atenuar riesgos graves o que afecten a un colectivo numeroso dentro de la organización.

También debería priorizarse la formación que deba impartirse a los Delegados de Prevención, los Recursos Preventivos o las formaciones homologadas.

Por último, no se debe olvidar que los trabajadores deben recibir formación en el momento de su contratación, factor que siempre se debe tener presente en la elaboración del Plan. (**Anexo formación inicial**).

Temporización de la formación:

Con respecto a la duración de las A.F., en la mayoría de los casos no se determina el número de horas lectivas, aunque el RD 39/1997 si determina el número de horas lectivas de las siguientes funciones:

- ∇ Nivel básico: 30 o 50 horas (en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del propio R.D.).
- ∇ Nivel Intermedio: 300 horas.
- ∇ Nivel Superior: 600 horas.

* La formación se puede realizar por personal propio o ajeno, pero, no se debe olvidar que la formación necesaria para el desarrollo de funciones preventivas de nivel básico, intermedio y superior deberá realizarse por Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales.

Con respecto a la temporalización de las A.F. se deberían tener en cuenta los criterios siguientes desarrollados en el artículo 19 de la Ley 31/1995:

- ∇ En el momento de la contratación: Independientemente de la modalidad de contratación elegida, a la incorporación, la organización deberá comprobar su nivel de cualificación y experiencia profesional y, en función de estas circunstancias, adecuar al trabajador la formación necesaria.
- ∇ Cuando se cambien las funciones asignadas: En la planificación se debe tener en cuenta el grado de polivalencia funcional de los trabajadores. Las organizaciones habitualmente alternan a los trabajadores en los P.T.
- ∇ Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- ∇ Repetirse periódicamente: Si es necesario, la formación será permanente para adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos. (Anexo formación periódica)

Contenidos:

La legislación vigente no define en la mayoría de los casos los contenidos formativos a impartir en prevención de riesgos laborales. 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.

La parte teórica: 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 parte práctica: Consiste en el adiestramiento o demostración material de cómo se hace el trabajo de manera segura, haciendo inseparables seguridad y trabajo.

Otro aspecto a tener en cuenta es la presencia de trabajadores extranjeros con carencias idiomáticas, y que incluso pueden ser analfabetos en su propia lengua; por tanto, deberían elaborarse contenidos adecuados a dichas circunstancias. Se puede considerar la posibilidad de preparar materiales especiales, e incluso materiales visuales (teniendo especial cuidado en la claridad del mensaje, evitando ambigüedades o mensajes contradictorios debidos a imágenes no claras).

También se debería pensar en adaptar el lenguaje verbal, los contenidos curriculares, y métodos pedagógicos. (Anexo examen imágenes)

Contenidos tipo del P.T.

Mejora de las condiciones de ejecución de las tareas o prevención profesional: Busca mejorar las condiciones de seguridad en el ejercicio de las tareas. Comprende todos los conocimientos, habilidades y actitudes que afectan a la seguridad, higiene, ergonomía y organización del trabajo. Sus contenidos versarán sobre:

v Aspectos materiales:

Productos peligrosos presentes en el puesto y/o manipulados, su reconocimiento.

Herramientas y máquinas utilizadas.

Materias primas utilizadas.

Técnicas de organización del trabajo indicadas para su control.

v 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.

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

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

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

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:

Análisis de condiciones de trabajo.

Evaluación de riesgos.

Adjunto en los anexos tres guías didácticas como ejemplo una vez determinadas las A.F. (**Anexos**)

8.8. Criterios de Selección de los participantes

En prevención de riesgos laborales todos los trabajadores deben recibir formación preventiva, incluso los que realicen trabajos temporales, ya que la formación constituye uno de los derechos del trabajador enmarcados en la Ley 31/1995.

Las A.F. pueden realizarse en grupos homogéneos formados por trabajadores que ocupen puestos de trabajo similares, o por funciones como delegados de prevención, recursos preventivos etc...

Deberíamos marcar como criterio de selección:

- ∇ Realizar a cada trabajador la formación periódica en prevención de riesgos laborales, como mínimo cada dos años.
- ∇ Realizar a los mandos intermedios y representantes de los trabajadores mínimo una vez al año.

Como intentamos reflejar en este TFM, la importancia de formar al personal de las empresas es vital, y conseguir que esta formación sea más eficiente y consiga inculcar en ellos una cultura preventiva que haga de cada tarea realizada una acción preventiva, el objetivo principal de las empresas en materia de seguridad y salud.

Hoy en día, dada la importancia de la formación y capacitación de los trabajadores y de la oferta de cursos de PRL subvencionados y/o Bonificados mediante la FTFE, consiste una obligación formal y moral del empresario en cuanto a la realización de formación.

8.9. Comunicación y divulgación del Plan de Formación

La comunicación y divulgación del Plan de Formación en Prevención de Riesgos es fundamental, para el correcto desarrollo del mismo.

La dirección como responsable último de la prevención dentro de la empresa debe participar en este proceso, para incentivar la colaboración de los responsables, los trabajadores y sus representantes.

Para ello es importante para la dirección, el informar de quienes han participado en la elaboración del Plan de Formación, tanto el responsable del mismo como la posible participación de los mandos intermedios, delegados de prevención u otras figuras preventivas como los trabajadores designados, para definir las acciones formativas a realizar e incluso la participación si es fuese necesaria del Servicio de Prevención Ajeno.

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, las fechas de impartición, el lugar donde se llevarán a cabo y el horario de las mismas.

8.10. Realización de la Formación

Una vez definidos los objetivos de la formación, y elegidos los medios necesarios para su desarrollo, sólo falta empezar a formar a los trabajadores en la prevención de riesgos laborales.

Al mismo tiempo que se implementa la formación será necesario realizar una actividad de control al objeto de identificar posibles desviaciones de las A.F. y actuar de inmediato mediante la aplicación de medidas correctoras que impidan desviaciones de los objetivos marcados. Ya en este momento debería realizarse un seguimiento y control de los P.T., para conocer los resultados de las A.F.

Seguimos, y es que es muy importante escoger al formador adecuado para la formación es una tarea indispensable para que la formación surja efecto, por ello es determinante que este en línea con lo que las empresas del sector queremos hacer llegar a nuestros trabajadores en cuanto a la cultura preventiva. No todos los formadores son aptos para hacer llegar a las personas la información que quieren transmitir. Está claro que no va ligado el explicar al entender, por ello, la calidad de la impartición es fundamental.

Un buen formador, en sesiones presenciales, que quiera llegar correctamente a sus alumnos, en materias que muchas veces se hacen muy pesadas, sin contar que pueden tratarse de formaciones de muchas horas con jornadas interminables, deberá cumplir con algunos requisitos en la impartición de su formación como:

- a. Establecer una buena acogida a los participantes, haciéndoles mostrar interés en la sesión formativa que van a realizar.
- b. Captar la personalidad y el entusiasmo de cada una de ellos, para que nadie se quede descolgado.

- c. Mostrar simpatía y empatía y conseguir un buen clima.
- d. Mostrar sus conocimientos y habilidades sobre la temática.
- e. Impartir una formación entusiasta y evitar que caigan en desgana o desinterés.
- f. Utilizar las tonalidades de la voz, estar callado durante unos instantes para generar expectación y cuidar los gestos de las manos y el cuerpo para llevar a los participantes a su terreno.
- g. Presentarles una mirada de pasión por la temática, de seguridad,...
- h. Enseñar cosas que sean importantes para los alumnos, que les sorprendan o sean nuevas para ellos.
- i. Hablar lo justo y necesario, siendo mucho menos de la mitad de la duración del curso.
- j. Conseguir que participen en la formación todos los presentes.
- k. Saber escuchar sus opiniones y saber pararles si es necesario o conseguir sonsacarles más información si hace falta.
- l. Deben saber y poder prepararse la formación con detalle y esmero.
- m. Debe asegurarse de que todo el material a utilizar funcione y sea apto además de estar correcto.
- n. No debe improvisar la formación, estando todo muy controlado, excepto causas excepcionales.
- o. Debe conseguir acabar la formación, dejando en los participantes sensación de querer estar más tiempo, para generar más ganas en próximas formaciones.

También es importante decidir la metodología de impartición de la formación preventiva se podría basar en los preceptos siguientes:

∇ Metodología Inductiva.

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:

Recoger las experiencias de los trabajadores.

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 deberán utilizar:

Técnicas de preguntas abiertas y cerradas.

Trabajos en grupo, en sus diferentes modalidades.

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 deberá valorar el nivel de conocimiento adquirido, la habilidad para la realización de supuestos prácticos y la aptitud al aprendizaje y la participación.

Igual de importante es la buena selección de los recursos utilizables. Los recursos didácticos más utilizados son:

∨ Los libros o apuntes. Constituyen uno de los medios más utilizados en el ámbito formativo. Los elementos básicos de esta herramienta son:

Equilibrar los textos de argumento conocido y los de argumento desconocido.

Usar marcas tipográficas, indicadores y palabras clave propios de cada texto, con la finalidad de facilitar la comprensión del mismo, tales como: "en primer lugar...", "en segundo lugar...", cambios de letra, subrayados, enumeraciones o guiones.

Utilizar introducciones y resúmenes que faciliten la comprensión del texto.

Elaborar textos no excesivamente largos, que permitan su lectura en una o dos sesiones.

Utilizar frases cortas, palabras corrientes y evitar las palabras rebuscadas que dificulten la comprensión del texto.

Es preferible lo simple a lo complejo.

Hacer referencia a experiencias próximas al trabajador, a su puesto de trabajo. De esta forma entenderán mejor lo que se les quiere decir.

Construir oraciones que tengan unidad, es decir, que no contengan más de una idea principal. Así mismo, no tendrá unidad si incluye ideas que no estén relacionadas entre sí.

Evitar los detalles excesivos.

Utilizar oraciones positivas (destacando lo favorable sobre lo desfavorable), puesto que éstas dan informaciones más completas y producen mejor efecto, contribuyendo, por tanto, a crear una relación armoniosa.

Respetar el orden normal de la frase: sujeto, verbo y predicado, puesto que, si no, las frases resultarán más difíciles de asimilar con rapidez.

Utilizar una construcción paralela al redactar las frases, evitando cambiar de voz, tiempo, modo o de persona gramatical en una misma oración.

Ser cuidadosos con la puntuación del texto.

- v El Vídeo /DVD y CD ROM. Los vídeos y DVD estimulan capacidades para globalizar, sintetizar, establecer relaciones y procesar informaciones simultáneamente o en paralelo. El formador tiene la oportunidad de almacenar, elaborar y presentar información a través de un medio muy atractivo para los alumnos.

Estos formatos suponen 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 la lectura. Se debe:

Provocar el despertar del espíritu crítico, enseñando a distinguir los elementos esenciales del mensaje que se quiere transmitir.

Combinar de forma equilibrada mecanismos visuales y sonoros.

Presentar argumentos y situaciones que inviten a reflexionar sobre valores preventivos que, de este modo, serán más fáciles de entender o transmitir. Por ejemplo, se deben reflejar las consecuencias de las malas acciones.

Captar la atención de los alumnos, suscitando su interés acerca de la prevención.

v Otros medios o soportes que pueden ser utilizados:

Artículos de publicaciones internas.

Manuales de seguridad, procedimientos e instrucciones que recogen la política de seguridad de la empresa.

Reuniones departamentales periódicas donde se traten temas de seguridad concretos de cada área.

Fichas de seguridad de los productos químicos, manuales de las máquinas, instrucciones de los EPI's.

Posters y señalización sobre las medidas de seguridad disponibles.

Campañas de concienciación sobre la importancia de la seguridad, con sorteos mensuales o gratificaciones cuando se van consiguiendo los objetivos marcados.

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

8.11. Evaluación de la Formación

Se trata 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, es decir, comprobar si existe una correlación existente entre lo pretendido y lo logrado.

La actividad formativa en PRL, debe ser evaluada en referencia a los objetivos perseguidos. Para ello, se debe emprender un proceso de análisis complejo orientado a verificar que las A.F. han tenido el efecto deseado en el plano preventivo.

En primer lugar deberíamos saber que queremos medir, y estos son los parámetros para conocer si la formación ha sido eficaz:

- v Satisfacción. La formación ha gustado o no, con todos los elementos emotivos que supone.
- v Aprendizaje. La acción formativa ha despertado áreas de conocimiento que no se conocían o han reforzado alguno de los conocimientos que ya poseía el participante.
- v Utilidad. Lo que se ha aprendido, se quiere y puede poner en práctica.
- v Aplicabilidad al puesto de trabajo reforzando las competencias e incrementando la profesionalidad del participante.
- v Resultados tangibles en la organización.

En este proceso de evaluación también cobra especial importancia la definición de estas dos cuestiones:

- v El impacto esperado evaluado y el momento de verificar el resultado: El impacto del proceso formativo; el impacto inmediato, los resultados a largo plazo.
- v 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. El cruce de estos dos niveles se presenta a continuación, en un cuadro que presenta los elementos evaluables y los niveles en que se espera el impacto.

		IMPACTO EVALUADO		
		Evaluación durante el proceso de enseñanza o a su término	Evaluación del impacto inmediato	Evaluación de los resultados a largo plazo
Nivel individual y/ o grupal	Evaluar la utilidad de la metodología formativa para los conocimientos y actitudes de los trabajadores inmediatamente después de la acción. Mejora de la coordinación.	Evaluar la medida en que los trabajadores actúan para mejorar las condiciones en el lugar de trabajo para su protección y la de sus compañeros después de recibir formación.	Evaluar la mejora de la salud y el bienestar de cada uno de los trabajadores.	
Nivel organizativo	Evaluar la adopción de medidas que favorecen la incorporación de las conductas preventivas aprendidas.	Evaluar la medida en que el clima laboral es favorable para la mejora constante de las condiciones preventivas.	Evaluar la mejora de los índices de accidentalidad de la empresa.	

Una vez definidos los impactos y los niveles a evaluar, es necesario definir indicadores cualitativos y/o cuantitativos apropiados a los objetivos y contenidos de las acciones concretas, con los que se realizará el seguimiento y control de las acciones formativas.

Pero para medir el impacto de la formación es fundamental combinar metodologías cuantitativas y cualitativas a fin de obtener datos y también explicaciones de los mismos:

∇ Métodos cuantitativos:

- a) Cuestionarios con calificaciones numéricas cerradas.
- b) Otros parámetros: Absentismo, incrementos de productividad, cuantía de primas, etc.

∇ Métodos cualitativos:

- a) Assessment (valoración) con participantes una vez finalizada la acción formativa
- b) Entrevistas con los formadores
- c) Observación directa

Si está bien establecido el sistema de medida para evaluar la formación, una vez concluida será muy fácil saber si la formación ha sido eficaz.

En modo resumen, podemos evaluar las A.F. realizadas con este formato:

∇ Valoración de los asistentes al curso en relación con: (Anexo Cuestionario formación FTFE)

- a) Desarrollo de la actividad formativa
- b) Objetivos
- c) Contenidos
- d) Metodología
- e) Organización
- f) Aplicabilidad de la tarea profesional
- g) Media global del curso y del profesorado

- ∇ Valoración del Profesorado
 - a) Desarrollo de la actividad formativa
 - b) Organización
 - c) Participación de los alumnos
- ∇ Evaluación General del Plan de Formación mediante la memoria Anual

En modo interno también podría ser muy útil hacer una serie de preguntas previas a la formación y volver a repetir esas mismas preguntas al acabarla, si el resultado global es mejor después de la formación está claro que la formación habrá sido eficaz. (Para ello deberemos haber definido como medible precisamente este indicador).

En definitiva, en función de los resultados de cada departamento, se quedaría valorada de forma específica la eficacia de cada curso.

Como en este proyecto, ya tenemos definido, que el objetivo se centraban en disminuir los accidentes de trabajo, podremos valorar los cursos realizados durante el año si disminuimos el número al finalizar el año.

8.12. Certificación de la Formación

Una vez finalizados los cursos se podrán emitir certificaciones en función de las siguientes consideraciones:

- ∇ Al personal que siga los cursos con asiduidad y aprovechamiento se le entregará un diploma de asistencia.
- ∇ En los cursos que impartan empresas externas el diploma de asistencia será expedido por las empresas que imparten estos cursos.
- ∇ Para la obtención de este certificado no se deberían tener más de un 25% de faltas de asistencia sobre el total de horas lectivas programadas, independientemente de cual sea su causa, basándonos en las normas al respeto de la FTFE.

9. La Comunicación y la Información

Un primer acercamiento a la definición de comunicación puede realizarse desde su etimología. La palabra deriva del latín *communicare*, que significa “compartir algo, poner en común”. Por lo tanto, la comunicación es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto.

Entre los elementos que pueden distinguirse en el proceso comunicativo, se encuentra el código (un sistema de signos y reglas que se combinan con la intención de dar a conocer algo), el canal (el medio físico a través del cual se transmite la información), el emisor (quien desea enviar el mensaje) y el receptor (a quien va dirigido).

9.1. Normativa de PRL sobre Comunicación e Información

La información, la formación y la participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales constituyen tres derechos fundamentales de los trabajadores.

En lo referente a la información, los trabajadores han de ser informados directamente o través de sus representantes sobre los riesgos a los que están expuestos y sobre las medidas y actividades de prevención y protección (por ejemplo, el plan de emergencia y evacuación y las normas generales de seguridad del centro de trabajo). Pero la información ha de ser bidireccional, también los trabajadores tienen el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Cabe señalar que la información sobre la política preventiva de la empresa y en general sobre todos los temas que atañen a las condiciones de trabajo del personal debe ser realizada de forma transparente, evitando posibles tergiversaciones, para llegar a todos de la manera más directa posible.

La información y formación adecuadas harán que el trabajador sea consciente de los riesgos que corre en la ejecución de su trabajo y conozca las medidas preventivas dispuestas, así como su correcta utilización y/o ejecución.

Las instrucciones de trabajo escritas en la utilización de equipos o en la realización de tareas críticas serán una buena herramienta para facilitar la formación de los trabajadores por parte de sus mandos directos.

La responsabilidad de informar al personal de la empresa recae sobre el empresario, aunque puede delegar esa función en quien determine.

El trabajador deberá recibir una información inicial sobre aquellos aspectos de índole general del centro de trabajo que puedan afectar a su seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores deberán saber actuar correctamente frente a emergencias y riesgos graves e inminentes. Además, deberán ser informados directamente de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo y tareas a realizar, así como de las medidas de prevención y protección pertinentes. El contenido de la información y la forma de proporcionarla debería ajustarse, en su caso, a lo dispuesto en la normativa específica que sea de aplicación y, cuando la información se refiera a la utilización de un equipo o producto, ésta habría de realizarse teniendo en cuenta, en su caso, la información proporcionada por el fabricante, importador o suministrador del mismo. Así mismo los trabajadores deberían recibir información periódica de todo lo que les afecta en materia de prevención de riesgos laborales y especialmente cuando se produzcan cambios que afecten a su puesto de trabajo o a las tareas que realizan. También los trabajadores deben ser informados de los resultados de la vigilancia de su salud.

Por otra parte, para dar respuesta al deber y la necesidad de que el trabajador informe a sus mandos directos de los posibles riesgos no debidamente minimizados o controlados es necesario disponer de un mecanismo ágil de comunicación que implique a quienes corresponda en la resolución de las deficiencias y aplicación de mejoras. Cabe añadir que el necesario espíritu de innovación y mejora que debiera impregnar a las organizaciones tendría que ser aplicado a través del aprovechamiento generalizado de las sugerencias e ideas de los trabajadores, las cuales han de ser estimuladas. Ello puede realizarse a través de las propias reuniones periódicas de trabajo, en las que se deje constancia de los acuerdos de mejora adoptados. Puede resultar útil el establecer un sencillo procedimiento documental para facilitar el compromiso y registro en la aplicación de mejoras.

9.2. Comunicación e Información en PRL

Persuadir y convencer constituyen dos verbos claves, tanto internamente en las empresas como en el ámbito social y son muy importantes para crear cultura preventiva en las empresas del sector y fuera de ellas.

Hoy en día sólo una adecuada comunicación interna y externa puede marcar ese “plus” necesario para integrar la prevención al ADN de las empresas.

Abordar el perfeccionamiento de la comunicación específica en prevención (interna y externa), por su impacto global en todas las esferas de la salud y seguridad y en el medio ambiente laboral en general es sumamente importante para inculcar la famosa cultura preventiva en cada trabajador.

A cada trabajador se le deberá entregar la información de los riesgos de su puesto de trabajo y de la empresa en general así como las medidas preventivas a aplicar. Además de informarles sobre medidas de actuación en caso de emergencias.

9.3.La Comunicación

Debemos comunicar como tarea básica de nuestras acciones preventivas:

- ∇ Los contenidos de la información que se debe aportar.
 - Los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. Información extraída de la Evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo.
 - Las medidas y actividades de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.
 - Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.
- ∇ Los tipos de información: Inicial, del puesto de trabajo y continua.
- ∇ Las características de la información desarrollada: escrita u oral.

9.4.Necesidades y Acciones de Comunicación e Información.

- ∇ Detección de Necesidades de Información Preventiva: en cuanto a conocimientos, actitudes o procedimientos. En el caso preventivo debe tenerse en cuenta en esta variable la incorporación de personal nuevo, los cambios de puesto de trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- ∇ Aplicación de Técnicas de Detección de Necesidades Informativas: Entrevistas a empleados, Entrevistas a responsables de equipos, Evaluaciones de riesgos etc...
- ∇ Detección de Necesidades Informativas por P.T.: En cuanto a conocimientos, actitudes o procedimientos, atendiendo a su puesto.

- ∨ Detección de Necesidades Informativas por Categoría: En cuanto a conocimientos, actitudes o procedimientos, atendiendo a su categoría laboral.
- ∨ Diseño de Objetivos Informativos: Número de objetivos de información diseñados en la Planificación Preventiva, para un periodo determinado, normalmente un año.
- ∨ Diseño de Instrucciones Preventivas Planificado: Desarrollo de instrucciones en un periodo concreto que se corresponde normalmente con un año.
- ∨ Sesiones Informativas Planificadas: Para contrastar con el histórico del número de sesiones informativas planificadas en años anteriores y sucesivos.
- ∨ Diseño de Herramientas de Evaluación: Cuestionarios de satisfacción, Evaluaciones finales de los alumnos, etc.

Para controlar la información realizada, deberemos llevar registros de las siguientes acciones:

- ∨ % del cumplimiento de las Sesiones Informativas.
- ∨ Tasa de Información Preventiva. (Durante 1 año normalmente)
- ∨ Horas Dedicadas a la Información Preventiva.
- ∨ Horas de Información Preventiva por Trabajador.
- ∨ Horas de Información Preventiva por Categoría.
- ∨ Trabajadores Informados según la Categoría Laboral.
- ∨ Ratio Trabajadores Informados en Prevención.
- ∨ Número de Instrucciones Preventivas Creadas en Total.
- ∨ Número de Instrucciones Preventivas Creadas por Puesto de Trabajo.

9.5. Tipos de Comunicación

Las empresas deben disponer de los siguientes cauces de comunicación en materia de PRL:

v Correo electrónico:

- Para comunicados realizados entre personal de oficinas, dirección y mandos intermedios que dispongan de una cuenta de correo asignada por la empresa.
- Para comunicados con trabajadores autónomos, contratas o empresas subcontratadas que dispongan de un correo electrónico.

v Fax:

- Para comunicados con trabajadores autónomos, contratas o empresas subcontratadas que no dispongan de un correo electrónico y si dispongan de un número de fax.

v Verbalmente:

- Para comunicación rápida y efectiva de situaciones urgentes o cuando debido a la relevancia del comunicado no se requiera dejar constancia escrita.

v Reuniones:

- Para informar o comunicar de forma más formal y rápida se pueden realizar reuniones planificadas o urgentes entre empresa y trabajadores, dejando constancia escrita mediante acta.

v Comunicados Internos: Tablón de Anuncios y lugares visibles:

- La cartelera o tablón de anuncios en las empresas son un sistema de comunicación e información muy visual y eficaz, con la capacidad de llegar a todos los trabajadores, entiendan o no el idioma siempre que se utilicen imágenes representativas y de fácil comprensión.
- La utilización de circulares internas traducidas a los diferentes idiomas, colocadas en los lugares habilitados por las empresas.

∇ Televisores de Programación Interna

- Se pueden utilizar TV en las plantas de producción y sobretodo en los comedores o lugares de descanso y reunión de los trabajadores para que estén informados y actualizados sobre cualquier tema de interés, ya sea preventivo, productivo,...

∇ Mediante correo postal

- Cuando se considere oportuno se realizará el comunicado mediante ficha adjunta a la nómina o bien cartas informativas de cualquier información de interés para el trabajador.

∇ Intranet o web Empresa

- Las empresas deberían disponer de una página web de Empresa, con acceso de intranet para cada trabajador, donde se podrían descargar cualquier tipo de comunicación, información,... de su interés.

9.6.A a quien informar

Se debe informar a todo el personal de las empresas del sector sobre cualquier actividad preventiva a realizar e informarles de cualquier riesgo,... de nueva aparición que les afecte directa o indirectamente.

9.7.Como y donde informar

Como en todo proceso realizado desde la empresa hacia los trabajadores, es determinante y sumamente importante cuidar las formas y el contenido de la información entregada o presentada, siendo muy concreta y clara para evitar malas interpretaciones,...

Por otra parte, también es importante facilitar medios de comunicación desde el trabajador hacia el empresario, y por esto las empresas deben facilitar esta comunicación de alguna forma:

∇ Mediante un buzón de sugerencias y reclamaciones, ...

- Los buzones permiten a los trabajadores comunicarse con la empresa de forma anónima por lo que se puede ser sumamente explícito y decir las verdades que en persona no se atreverían.

∇ Atención al personalizada

- Los trabajadores deben poder hablar de forma directa con sus responsables de sección o bien con el departamento de RRHH para cualquier duda, consulta, ...

v WhatsApp

- Con las últimas tecnologías, sería un error no poner a disposición de los trabajadores un número de atención telefónica, que además de la atención a las llamadas, pueda atender a necesidades con mensajes de voz o de texto.

v Intranet o web Empresa

- Las empresas deberían de tener a su disposición una página web, con acceso a intranet para cada miembro, donde pudiesen comunicarse con la misma e informar de cualquier tipo de problema, sugerencia,...

9.8. Valoración de la efectividad de la Comunicación y la Información

Para valorar la eficacia de la Comunicación y la Información realizada podemos utilizar estas diferentes encuestas:

- v De satisfacción de los Trabajadores con la Información Preventiva Recibida.
- v De satisfacción de los Trabajadores con la Metodología Utilizada.
- v De satisfacción de los Trabajadores con los Objetivos Iniciales planteados de comunicación.
- v De satisfacción de los Trabajadores con los Resultados Conseguidos.
- v De satisfacción de los Trabajadores con los Contenidos de las Sesiones Informativas.
- v De satisfacción de los Trabajadores con las Instrucciones Preventivas Elaboradas.

Otras técnicas y registros a realizar para valorar la eficacia de la Comunicación y la Información realizada sería realizar exámenes, test o preguntas para conocer el:

- v % de mejora en Conocimientos Preventivos.
- v % de mejora en Habilidades Preventivas.
- v % de mejora en Actitudes Preventivas.

- ∇ % de mejora en Competencias Organizativas clave en los trabajadores informados.
- ∇ % de utilidad de la Información Preventiva recibida.
- ∇ % de utilidad de la Información Preventiva tras unos meses.
- ∇ % de aplicación por parte de los trabajadores de la información recibida en el desempeño de las funciones o tareas habituales, atendiendo a su nivel jerárquico o categoría profesional.
- ∇ % de aplicabilidad de la Información al Puesto.
- ∇ Plazo de Aplicación de la Información recibida en el desempeño de las funciones o tareas habituales.



10. Conclusiones

Con este proyecto se ha intentado ofrecer a cualquier empresa del sector alimentación, específicamente en Mataderos de Aves, las herramientas necesarias para planificar de la forma más eficaz y eficiente la formación y la información a todas las personas que forman parte de la organización en cualquier nivel jerárquico con el objetivo de conseguir impregnar a todos los trabajadores de la organización una cultura preventiva que les permita actuar de forma segura y saludables en todas las actividades que realicen con la finalidad de evitar incidentes o accidentes de trabajo. Estas herramientas deberán escogerse según las necesidades específicas de cada empresa.

Eso sí, de forma inevitable si queremos saber si esta utilización de recursos de prevención es efectiva, se deberán medir todas estas actuaciones llevadas a cabo para poder valorar su eficacia y poder manejar datos concretos y reales de la situación actual de la empresa.

Conseguir reducir los accidentes de trabajo con o sin baja laboral, puede ser el indicador más significativo y además el principal objetivo preventivo de todas las empresas.

11. Referencias bibliográficas

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); LEY 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995. [Art. 18 y 19].
- Llorens S.: “Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos.” Universitat Jaume I: Fòrum de Recerca.1997.
- García Cardó A., Romero Mirón, A.: “Formación en prevención: cómo obtener mejores resultados”. Formación Seguridad Laboral, 2008.
- García Cardó, A.: “Eficiencia de la formación en prevención de riesgos laborales”. Capital Humano, 2007.
- García González, G.: “La obligación de formación preventiva”. Gestión práctica de riesgos laborales, 2009.
- Boix, P.: “Manual de Orientación para el desarrollo de un Código de Buena práctica profesional en Prevención de Riesgos Laborales”. Barcelona: U. Pompeu Fabra, 2009.
- Cobos, D.: “La evaluación de necesidades formativas en salud laboral”. Gestión práctica de riesgos laborales, 2010.
- López Mena, I.: “El cambio de conducta hacia la seguridad y la calidad en el trabajo” Prevención, 2002.
- Bestratén, M., Marrón M.A.: “Gestión preventiva: procedimiento y control de la información y formación preventiva”. Barcelona: INSHT.
- Pozo, P.: “Formación de formadores”. Madrid: Pirámide, 2001.
- Gil Monte, P.R., Salcedo Beltrán, M.^aC.,(Otros): “PRL: Instrumentos de Aplicación”, 3ª Edición. Tirant lo Blanch; 2012.
- Andrés, M.P.: “Gestión de la formación en la empresa”. Madrid: Pirámide, 2001.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social; Subdirección general de Estadística: Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 2010 a 2015. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); Madrid: INSHT. 2010 a 2015. Disponible en: <http://www.oect.es/Observatorio/>
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. CEPYME. “Gestión de la información y la formación a los trabajadores de las Pymes en PRL. Formación a los trabajadores sobre PRL”.
- Bibliografía Web:
<http://www.insht.es>
<http://www.gencat.cat>

12. Anexos

**CERTIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN INICIAL EN RRHH,
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E HIGIENE ALIMENTARIA**

CENTRO TRABAJO:

SECCIÓN:

PUESTO TRABAJO:

Se deja constancia de que el trabajador/a ha recibido, antes de su incorporación a su puesto de trabajo, una información y formación adecuada sobre: RRHH, riesgos laborales e higiene alimentaria, así como de las medidas de protección y prevención más adecuadas.

FORMACIÓN RRHH: Tiempo dedicado a esta acción: 30 minutos

- Manual de bienvenida
- Servicios de la Empresa
- Plan de Igualdad y Protocolo acoso sexual

(Traducido a cualquier idioma, si corresponde)

FORMACIÓN INICIAL DE RIESGOS Y PREVENCIÓN: Tiempo dedicado a esta acción: 2 horas

- Política y Organización de Prevención de Riesgos Laborales
- Descripción del Proceso productivo
- Riesgos Generales de Padesa y su prevención
 - Medidas de Prevención ergonómicas y ejercicios de preparación muscular
- Riesgos Específicos del puesto de trabajo y su prevención (DPP y Encargado)
- Procedimientos de trabajos especiales y sus correspondientes autorizaciones de trabajo.
- Plan de Movilidad Vial y Plan de Emergencia
- Actuación en caso de accidente/incidente
- Información de los riesgos y medidas preventivas de la Evaluación de Riesgos Laborales
- Manual de instrucciones de la maquinaria
- Utilización de Equipos de protección individual en el lugar de trabajo

FORMACIÓN PRÁCTICA: Tiempo dedicado a esta acción: 6 horas

Formación práctica específica del lugar de trabajo. Riesgos y medidas preventivas del lugar de trabajo y en la manipulación de maquinaria.

FORMACIÓN INICIAL DE HIGIENE ALIMENTARIA: Tiempo dedicado a esta acción: 30 minutos

- Política de Calidad y Seguridad Alimentaria.
- APPCC. Normas de Higiene. Food Defense.
- Bienestar Animal.

* *Test evaluación.*

NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR:

FIRMA:

DNI:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL FORMADOR P.R.L.:

FIRMA:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL FORMADOR CALIDAD:

FIRMA:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL FORMADOR ENCARGADO:

FIRMA :

FECHA FORMACIÓN INICIAL:

FECHA DE SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN INICIAL:

EXAMEN SEGURIDAD E HIGIENE

FECHA:

NOMBRE Y APELLIDOS.....DNI.....FIRMA:

ELIGE LA IMAGEN CORRECTA

1.



2.



3.



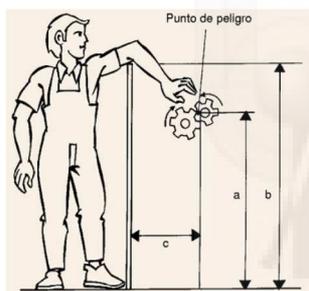
4.



5.



6.



7.



8.



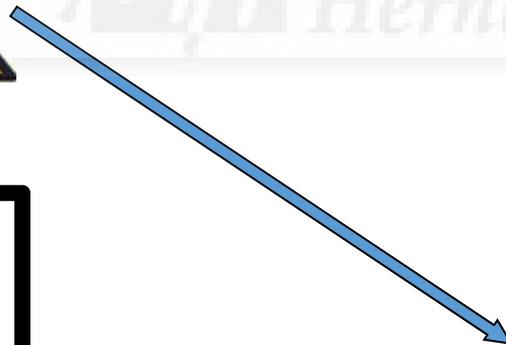
9. UNE CON UNA



LOS RIESGOS Y SU PREVENCIÓN

RIESGOS

PREVENCIÓN



10. UNE CON UNA



LOS RIESGOS Y SU PREVENCIÓN



+



+



CERTIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PERIODICA EN RRHH,
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORASLES E HIGIENE ALIMENTARIA

CENTRO TRABAJO:

SECCIÓN:

PUESTO TRABAJO:

Se deja constancia de que el trabajador ha recibido una formación suficiente y adecuada sobre: riesgos laborales e higiene alimentaria, así como de las medidas de protección y prevención más adecuadas.

(Traducido a cualquier idioma, si corresponde)

FORMACIÓN PERIÓDICA DE RIESGOS Y PREVENCIÓN: Tiempo dedicado a esta acción: 1h.

- Política de Prevención de Riesgos Laborales
- Organización de la Prevención
- Descripción del Proceso productivo
- Riesgos Generales de Padesa y su prevención
 - Medidas de Prevención ergonómicas y ejercicios de preparación muscular
- Riesgos Específicos del puesto de trabajo y su prevención
- Plan de Movilidad Vial
- Plan de Emergencia
- Actuación en caso de accidente/incidente
- Información de los riesgos y medidas preventivas de la Evaluación de Riesgos Laborales
- Manual de instrucciones de la maquinaria
- Utilización de equipos de protección individual en el lugar de trabajo

FORMACIÓN PERIÓDICA DE HIGIENE ALIMENTARIA: Tiempo dedicado a la acción: 15 min

- Política de Calidad y Seguridad Alimentaria
- APPCC. Normas de Higiene. Food Defense.
- Bienestar Animal

** Test evaluación.*

NOMBRE Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR:

FIRMA:

DNI:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL FORMADOR P.R.L.:

FIRMA:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL FORMADOR CALIDAD:

FIRMA:

NOMBRE Y APELLIDOS DEL FORMADOR ENCARGADO:

FIRMA :

FECHA FORMACIÓN INICIAL:

FECHA DE SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN INICIAL:

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN EL MARCO DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. FORMACIÓN DE DEMANDA (Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio)

Para evaluar la calidad de las acciones formativas es necesaria su opinión como alumno/a, acerca de los distintos aspectos del curso en el que ha participado.
LE ROGAMOS RESPONDA A TODAS Y CADA UNA DE LAS PREGUNTAS DE ESTE CUESTIONARIO.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Los datos aportados en el presente cuestionario son confidenciales y serán utilizados, únicamente, para analizar la calidad de las acciones formativas.

I. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA (Preimpresos o a cumplimentar por la entidad beneficiaria)

1. N° expediente		2. Perfil	
3. CIF empresa		4. N° Acción	5. N° grupo
6. Denominación acción			
7. Modalidad			

II. DATOS DE CLASIFICACIÓN DEL PARTICIPANTE (señale con una X la casilla correspondiente)

1. Edad	2. Sexo	6. Horario del curso
<input type="text"/>	1. Mujer <input type="checkbox"/>	1. Dentro de la jornada laboral (ir a 6.1) <input type="checkbox"/>
	2. Varón <input type="checkbox"/>	2. Fuera de la jornada laboral <input type="checkbox"/>
3. Titulación actual		3. Ambas (ir a 6.1) <input type="checkbox"/>
1. Sin titulación		6.1 Porcentaje de la jornada laboral que abarca el curso
11. Certificado de Profesionalidad Nivel 1		1. Menos del 25% <input type="checkbox"/>
12. Formación Profesional Básica/Cualificación		2. Entre el 25% al 50% <input type="checkbox"/>
2. Título de graduado E.S.O./Graduado escolar		3. Más del 50% <input type="checkbox"/>
21. Certificado de Profesionalidad Nivel 2		7. Tamaño de la empresa del participante
3. Título de Bachiller		1. De 1 a 9 empleos <input type="checkbox"/>
4. Título de Técnico/ FP grado medio		2. De 10 a 49 empleos <input type="checkbox"/>
41. Título Profesional enseñanzas música-danza;artes		3. De 50 a 99 empleos <input type="checkbox"/>
42. Certificado de Profesionalidad Nivel 3		4. De 100 a 250 empleos <input type="checkbox"/>
5. Título de Técnico Superior/ FP grado superior		5. De más de 250 empleos <input type="checkbox"/>
6. E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grado)		
7. E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura-Máster)		
8. E. universitarios 3º ciclo (Doctor)		
9. Título de Doctor		
10. Otra titulación		
1. Carnet profesional	<input type="checkbox"/>	
2. Enseñanzas de escuelas oficiales de idiomas	<input type="checkbox"/>	
3. Otra titulación no formal (especificar) _____	<input type="checkbox"/>	
4. Lugar de trabajo (indicar PROVINCIA)		
1. Lugar del centro de trabajo <input type="text"/>		
5. Categoría profesional		
1. Directivo/a	<input type="checkbox"/>	
2. Mando Intermedio	<input type="checkbox"/>	
3. Técnico/a	<input type="checkbox"/>	
4. Trabajador/a cualificado/a	<input type="checkbox"/>	
5. Trabajador/a de baja cualificación	<input type="checkbox"/>	
6. Otra categoría (especificar) _____	<input type="checkbox"/>	

III. VALORACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS															
Valore los siguientes aspectos del curso utilizando una escala de puntuación del 1 al 4. Marque con una X la puntuación correspondiente:															
1 Completamente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo, 4 Completamente de acuerdo															
1. Organización del curso								1	2	3	4				
1.1 El curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento fechas y de horarios, entrega material)															
1.2 El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso															
2. Contenidos y metodología de impartición								1	2	3	4				
2.1 Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas															
2.2 Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica															
3. Duración y horario								1	2	3	4				
3.1 La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo															
3.2 El horario ha favorecido la asistencia al curso															
4. Formadores / Tutores								Formadores				Tutores			
								1	2	3	4	1	2	3	4
4.1 La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje															
4.2 Conocen los temas impartidos en profundidad															
5. Medios didácticos (guías, manuales, fichas...)								1	2	3	4				
5.1 La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados															
5.2 Los medios didácticos están actualizados															
6. Instalaciones y medios técnicos (pizarra, pantalla, proyector, TV, vídeo, ordenador, programas, máquinas, herramientas...)								1	2	3	4				
6.1 El aula, el taller o las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso															
6.2 Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso (ordenadores, pizarra, proyector, TV, máquinas)															
7. Sólo cuando el curso se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o mixta								1	2	3	4				
7.1 Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso (impresos,															
7.2 Se ha contado con medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores...)															
8. Mecanismos para la evaluación del aprendizaje															
8.1. Se ha dispuesto de pruebas de evaluación y autoevaluación que me permiten conocer el nivel de aprendizaje alcanzado								1.	2.						
								Sí	No						
8.2 El curso me permite obtener una acreditación donde se reconoce mi cualificación								1.	2.						
								Sí	No						
9. Valoración general del curso								1	2	3	4				
9.1 Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo															
9.2 Me ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar al puesto de trabajo															
9.3 Ha mejorado mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella															
9.4 He ampliado conocimientos para progresar en mi carrera profesional															
9.5 Ha favorecido mi desarrollo personal															
10. Grado de satisfacción general con el curso								1	2	3	4				
11. Si desea realizar cualquier sugerencia u observación, por favor, utilice el espacio reservado a continuación															
Fecha de cumplimentación del cuestionario															

Muchas gracias por su colaboración

GUÍA DIDÁCTICA

CURSO : PLAN DE EMERGENCIA

DURACIÓN : _____

MODALIDAD : _____

El curso se realizará dentro / fuera o dentro y fuera de la jornada laboral, dependiendo del departamento que trabaje.

FORMADOR / TUTOR DEL CURSO : _____

D.N.I. : _____

El tutor / formador del curso estará a disposición del alumno durante el horario establecido para la correcta realización de la formación a distancia, para poder resolver / enseñar ó guiar a todo participante inscrito en el curso.

El tutor / formador del curso revisará los casos prácticos o tests realizados y emitirá el resultado correspondiente.

SOPORTE TELEFÓNICO :

1.- _____

2.- _____

3.- _____

SOPORTE ELECTRÓNICO : _____

DESTINATARIOS : Trabajadores de la empresa que quieran aumentar su nivel de eficacia y eficiencia profesional, polivalencia ó cualquier otro conocimientos para el correcto desarrollo de su trabajo como seguridad, calidad....

Serán prioritarios aquellos trabajadores que haga más tiempo que no hayan realizado el curso.

NO dirigido a personal de empresas subcontratadas ni ETT.

MEDIOS PEDAGÓGICOS : Se utilizará un método de enseñanza adaptado a los destinatarios y a las características específicas de la especialidad formativa. La metodología aplicada nos permite la individualización a través del conocimiento de las características de cada alumno. Será un método de aprendizaje significativo, basado en alternar conocimientos teóricos y prácticos (adaptados a situaciones reales) que motivarán al alumno, por lo que el formador estará preparado ante la demanda y progreso de los participantes. En todo el proceso podrán disponer de los recursos materiales necesarios para el correcto desarrollo de esta metodología.

La atención telefónica, permite un trato muy personalizado, llegando a solucionar dudas, problemas o consultas y dar instrucciones con mayor enfoque y precisión.

Se considerará como óptima la utilización de las horas del curso, que permita repartir el tiempo de forma equitativa entre todos los módulos del curso, dejando para el final de cada unidad el caso práctico / test o bien la última hora para la realización de un único caso práctico / test final.

OBJETIVOS : Que los medios humanos conozcan las funciones en caso de emergencia

Reducir el tiempo de evacuación del simulacro respecto al año anterior

MATERIAL ENTREGADO : Manual de formación del curso en formato papel tamaño dinA4 ilustrado y encuadernado

CONTENIDOS :

1. Instalaciones susceptibles de producir una situación de emergencia
2. Identificación de los riesgos
3. Medios de protección
4. Medios humanos: funciones
5. Plan de actuación ante emergencias
6. Identificación y clasificación de las emergencias

CASO PRÁCTICO / TEST : En este apartado podremos poner de manifiesto los conocimientos adquiridos a lo largo del curso, a través de un ejercicio práctico o test, y poder demostrar que hemos alcanzado los objetivos propuestos. Para realizarlo, se determina como óptima, la utilización de la última hora del curso en caso de un único ejercicio práctico / test o bien los últimos instantes al finalizar cada unidad / tema del curso.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN : Consta de una serie de preguntas que tienen la finalidad de valorar si hemos conseguido los objetivos propuestos.

GUÍA DIDÁCTICA

CURSO : FORMACIÓN CARRETILLAS ELEVADORAS

DURACIÓN : _____

MODALIDAD : _____

El curso se realizará dentro / fuera o dentro y fuera de la jornada laboral, dependiendo del departamento que trabaje.

FORMADOR / TUTOR DEL CURSO : _____

D.N.I. : _____

El tutor / formador del curso estará a disposición del alumno durante el horario establecido para la correcta realización de la formación a distancia, para poder resolver / enseñar ó guiar a todo participante inscrito en el curso.

El tutor / formador del curso revisará los casos prácticos o tests realizados y emitirá el resultado correspondiente.

SOPORTE TELEFÓNICO :

1.- _____

2.- _____

3.- _____

SOPORTE ELECTRÓNICO : _____

DESTINATARIOS : Trabajadores de la empresa que quieran aumentar su nivel de eficacia y eficiencia profesional, polivalencia ó cualquier otro conocimientos para el correcto desarrollo de su trabajo como seguridad, calidad....

Serán prioritarios aquellos trabajadores que haga más tiempo que no hayan realizado el curso.

NO dirigido a personal de empresas subcontratadas ni ETT.

MEDIOS PEDAGÓGICOS : Se utilizará un método de enseñanza adaptado a los destinatarios y a las características específicas de la especialidad formativa. La metodología aplicada nos permite la individualización a través del conocimiento de las características de cada alumno. Será un método de aprendizaje significativo, basado en alternar conocimientos teóricos y prácticos (adaptados a situaciones reales) que motivarán al alumno, por lo que el formador estará preparado ante la demanda y progreso de los participantes. En todo el proceso podrán disponer de los recursos materiales necesarios para el correcto desarrollo de esta metodología.

La atención telefónica, permite un trato muy personalizado, llegando a solucionar dudas, problemas o consultas y dar instrucciones con mayor enfoque y precisión.

Se considerara como óptima la utilización de las horas del curso, que permita repartir el tiempo de forma equitativa entre todos los módulos del curso, dejando para el final de cada unidad el caso práctico / test o bien la última hora para la realización de un único caso práctico / test final.

OBJETIVOS : PREVENIR LOS ACCIDENTES PROVOCADOS POR CONDUCTORES DE CARRETILLAS ELEVADORAS

MATERIAL ENTREGADO : Manual de formación del curso en formato papel tamaño dinA4 ilustrado y encuadernado

CONTENIDOS : RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS CARRETILLAS ELEVADORAS

1. Incorporación a la carretilla
2. Apilado de cargas
3. Recogida de cargas
- 4 Transporte de cargas
5. Depositar la carga
6. Conducción
7. Atropellos o golpes con vehículos

CASO PRÁCTICO / TEST : En este apartado podremos poner de manifiesto los conocimientos adquiridos a lo largo del curso, a través de un ejercicio práctico o test, y poder demostrar que hemos alcanzado los objetivos propuestos. Para realizarlo, se determina como óptima, la utilización de la última hora del curso en caso de un único ejercicio práctico / test o bien los últimos instantes al finalizar cada unidad / tema del curso.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN : Consta de una serie de preguntas que tienen la finalidad de valorar si hemos conseguido los objetivos propuestos.

GUÍA DIDÁCTICA

CURSO : SEGURIDAD, HIGIENE Y ERGONOMIA

DURACIÓN : _____

MODALIDAD : _____

El curso se realizará dentro / fuera o dentro y fuera de la jornada laboral, dependiendo del departamento que trabaje.

FORMADOR / TUTOR DEL CURSO : _____

D.N.I. : _____

El tutor / formador del curso estará a disposición del alumno durante el horario establecido para la correcta realización de la formación a distancia, para poder resolver / enseñar ó guiar a todo participante inscrito en el curso.

El tutor / formador del curso revisará los casos prácticos o tests realizados y emitirá el resultado correspondiente.

SOPORTE TELEFÓNICO :

1.- _____

2.- _____

3.- _____

SOPORTE ELECTRÓNICO :

DESTINATARIOS : Trabajadores de la empresa que quieran aumentar su nivel de eficacia y eficiencia profesional, polivalencia ó cualquier otro conocimientos para el correcto desarrollo de su trabajo como seguridad, calidad....

Serán prioritarios aquellos trabajadores que haga más tiempo que no hayan realizado el curso.

NO dirigido a personal de empresas subcontratadas ni ETT.

MEDIOS PEDAGÓGICOS : Se utilizará un método de enseñanza adaptado a los destinatarios y a las características específicas de la especialidad formativa. La metodología aplicada nos permite la individualización a través del conocimiento de las características de cada alumno. Será un método de aprendizaje significativo, basado en alternar conocimientos teóricos y prácticos (adaptados a situaciones reales) que motivarán al alumno, por lo que el formador estará preparado ante la demanda y progreso de los participantes. En todo el proceso podrán disponer de los recursos materiales necesarios para el correcto desarrollo de esta metodología.

La atención telefónica, permite un trato muy personalizado, llegando a solucionar dudas, problemas o consultas y dar instrucciones con mayor enfoque y precisión.

Se considerará como óptima la utilización de las horas del curso, que permita repartir el tiempo de forma equitativa entre todos los módulos del curso, dejando para el final de cada unidad el caso práctico / test o bien la última hora para la realización de un único caso práctico / test final.

OBJETIVOS : Reducir los accidentes de trabajo respecto al año anterior

MATERIAL ENTREGADO : Manual de formación del curso en formato papel tamaño dinA4 ilustrado y encuadernado

CONTENIDOS :

Riesgos Generales y su prevención

Riesgos Específicos maquinaria y su prevención

Riesgos Ergonómicos y su prevención

Actuaciones para cumplir las normas de higiene alimentaria

Plan de Emergencia

CASO PRÁCTICO / TEST : En este apartado podremos poner de manifiesto los conocimientos adquiridos a lo largo del curso, a través de un ejercicio práctico o test, y poder demostrar que hemos alcanzado los objetivos propuestos. Para realizarlo, se determina como óptima, la utilización de la última hora del curso en caso de un único ejercicio práctico / test o bien los últimos instantes al finalizar cada unidad / tema del curso.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN : Consta de una serie de preguntas que tienen la finalidad de valorar si hemos conseguido los objetivos propuestos.