



**MASTER UNIVERSITARIO
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

CURSO ACADÉMICO 2018/2019

TRABAJO FIN DE MASTER

TÍTULO:

“ITINERARIO FORMATIVO

**PARA IMPLANTAR LA CULTURA PREVENTIVA
EN LA DIRECCIÓN DE UNA PYME”**

DIRECTORA: GLORIA MARÍA RODRÍGUEZ BLANES

ALUMNO: DAVID POLICARPO MORALES SÁEZ

FECHA: JUNIO 2019



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D^a GLORIA M^a RODRÍGUEZ BLANES, Tutora del Trabajo Fin de Máster, titulado **“Itinerario formativo para implantar la cultura preventiva en la dirección de una PYME”** y realizado por el estudiante DAVID POLICARPO MORALES SÁEZ.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 14-06-2019

Fdo.: GLORIA M^a RODRIGUEZ BLANES
Tutora TFM



RESUMEN

Las PYMES y MICROEMPRESAS forman el 99% del tejido productivo español. La implicación por parte de la dirección de estas empresas en la seguridad y en la prevención de riesgos laborales en su conjunto es de suma importancia para su consecución. Por este motivo debe estudiarse este elemento inmaterial y ser estimulado para conseguir un mayor nivel de implicación e interés por su parte, sin el cual, la inspección y evaluación más minuciosa y exhaustiva, así como las recomendaciones más sensatas, seguirán resultando de poco valor práctico en pro de la seguridad. Una adecuada formación inicial al equipo directivo incluyendo a sus mandos intermedios y al responsable de seguridad de la empresa, puede ser el punto de partida para implantar la semilla de la cultura preventiva. Esto servirá de base en estas organizaciones para el adecuado desarrollo de la acción preventiva a todos los niveles: empezando desde el vértice de la pirámide del organigrama para seguir con la formación hasta la base.

PALABRAS CLAVE

Dirección, Cultura preventiva, Implicación, Seguridad, Formación.

ÍNDICE:

1. JUSTIFICACIÓN.....	5
2. INTRODUCCIÓN.....	7
2.1. Resumen de los informes anuales de accidentes de trabajo con Baja en España de 2008 a 2017.....	8
2.2. La Siniestralidad Laboral en España en 2018.	9
2.3. Informe de accidentes con baja en la jornada de trabajo en la Comunidad Valenciana de marzo 2018 a febrero 2019.....	11
2.4. Informe de accidentes con baja en la jornada de trabajo en la Provincia de Alicante de marzo 2018 a febrero 2019.....	13
2.5. Importancia de las PYMES y MICROEMPRESAS en la estructura Empresarial Española.....	14
2.6. Importancia de la cultura preventiva en las empresas.	15
2.7. Utilidad de la formación en prevención.....	24
3. OBJETIVOS.....	26
4. MATERIAL Y METODOS.....	27
5. RESULTADOS. ITINERARIO FORMATIVO.....	29
5.1 Conocimiento de la situación preventiva de la empresa.....	31
5.2 Identificación de las necesidades de formación para sus directivos, marcar objetivos para definir acciones formativas.....	35
5.3 Metodología en la preparación de las acciones formativas.....	37
5.4 Diseño del plan de formación.....	39
5.5 Ejecución del Plan de Formación.....	61
5.6 Evaluación de la Formación.....	63
5.7 Implementación de acciones de mejora.....	64
6. CONCLUSIONES.....	66
7. BIBLIOGRAFÍA.....	67
8. ANEXOS.....	70
8.1. ANEXO 1. Cláusula Registro General de Protección de Datos para recabar datos de interesados con consentimiento.....	70
8.2. ANEXO 2. Cuestionario de evaluación acción formativa FUNDAE.....	72

1. JUSTIFICACIÓN

La siniestralidad laboral en España en los últimos años es alarmante, y lejos de reducirse, en las estadísticas tanto nacionales, autonómicas como provinciales, año tras año estos valores siguen creciendo, tal vez reflejo de factores como la crisis económica, la precariedad en el empleo y a los nuevos tipos de contratación tras la reforma laboral. Además del papel de la administración por velar en el cumplimiento de la normativa en prevención (realizando entre otras acciones las inspecciones y adopción de medidas sancionadoras) y el conocimiento por parte del empresario de su responsabilidad en materia de prevención y protección de la salud de sus trabajadores, algo más debemos reformar en el modelo preventivo que estamos siguiendo, porque los resultados no son satisfactorios.

La formación es un elemento básico en la prevención de los riesgos laborales. Uno de los principales objetivos que persigue es la adaptación del trabajo a la persona. La formación es pues una herramienta fundamental debido a las condiciones fluctuantes del entorno laboral, aportando al operario nuevas capacidades para hacer de su puesto de trabajo un lugar seguro, pero también nos puede ayudar a mejorar la concepción de la prevención en toda la organización.

La implicación en la seguridad por parte de la dirección de la empresa es de suma importancia, por tanto debe evaluarse y estimularse para conseguir un mayor grado de interés e implicación, sin la cual, la inspección y evaluación más minuciosa y exhaustiva, así como las recomendaciones más sensatas, seguirían resultando de poco valor práctico en pro de la seguridad.

Una adecuada formación inicial al equipo directivo contando siempre con el responsable de seguridad y con los mandos intermedios para implantar en la organización la cultura preventiva, debería empezar desde el nivel más alto del organigrama para seguir hasta la base del mismo ⁽¹⁾.

Habitualmente, el empresario tiende a enfocar su atención en la producción de su negocio, restando importancia a actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales. En este sentido, la prevención de riesgos laborales ha sido vista desde la dirección, sobre todo en PYMES y MICROEMPRESAS, que conforman más del 99% del tejido económico español, simplemente como una mera exigencia legal, sin ser conscientes de la importancia que tiene la seguridad y el bienestar del trabajador en la mejora continua de la actividad, incluyendo en este sentido también la mejora de la productividad. De hecho, las malas experiencias previas en accidentes de trabajo y sanciones económicas, suelen ser las

principales motivaciones del empresario de una PYME para cumplir con la normativa en prevención y empezar a tomar conciencia de su importancia.

La implementación de una cultura preventiva en la dirección de este tipo de empresas debería ser en primera instancia abordada como paso previo a la implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, en la práctica suele suceder al revés, se comienza por la formación de los trabajadores, en tanto que en puestos de mandos intermedios y dirección de PYMES, se puede considerar una pérdida de tiempo que reciban formación en este sentido o no se valora suficientemente su necesidad.

Para dotar de un itinerario formativo que sirva al Técnico de Prevención que tenga encomendada la implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales en una PYME o MICROEMPRESA, y paliar esta deficiencia en falta de cultura preventiva en estas empresas, se plantea este Trabajo Fin de Master donde se desarrollarán unas bases docentes mediante un itinerario formativo que permita implantar la semilla de la cultura preventiva en la dirección de la organización. Esta concienciación a una cultura preventiva, debe de hacer entender que lejos de ser un coste para la organización, finalmente se traduce en rentabilidad.

Si contamos con el compromiso de la dirección, incrementaremos las posibilidades de éxito en la implantación del sistema de prevención. Sin este compromiso, sin el convencimiento de la importancia de que el entorno de trabajo sea y se perciba como seguro, será más difícil conseguir un sistema eficaz, que trascienda al mero cumplimiento legal de mínimos.

En las siguientes páginas de este trabajo se pretende establecer unas pautas para la preparación de la formación dirigida al equipo de dirección de una PYME que permitan mejorar sus conocimientos y percepciones sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales, y consigamos la implicación necesaria en las actividades preventivas.

La Prevención de una empresa debe empezar por la implantación de la cultura preventiva en su dirección, y para lograr ese fin la formación es una herramienta básica. Si se consigue, posiblemente “una gran parte del trabajo” ya esté resuelta.

2. INTRODUCCIÓN.

Según el Artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en referencia a la formación de los trabajadores se especifica que:

“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 puesto de trabajo 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”. ⁽²⁾

Según este requisito legal, todos los trabajadores tienen el derecho y el empresario el deber de garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, pero no hace mención alguna a qué formación sería necesaria para la dirección de una empresa.

Desde hace unos años, algunos convenios sectoriales, como el del sector de la construcción y el metal, empiezan a exigir formación también para sus Directivos. Aunque la implementación de la cultura preventiva como tal en cualquier empresa debería formar parte de todo plan de formación para sus directivos y plantilla.

Desde el sindicato UGT, actualmente se continúa manifestando el incremento de la siniestralidad laboral en la provincia de Alicante. Como posibles factores explicativos se citan: la creciente temporalidad, la alta rotación en el empleo, la inseguridad e inestabilidad del mismo, la enorme carga del trabajo, el estrés continuado que crea la inseguridad en el empleo, el estrés que ocasiona el abuso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en el ambiente de trabajo (disponibilidad 24 horas al día, 365 días del año). Estos factores, junto a la insuficiente cultura preventiva por parte de los empresarios en materia de prevención (ya que muchos de ellos la perciben como un gasto, y no como una inversión), todo esto hace que se mantenga el agravamiento de la siniestralidad laboral, que lejos de reducirse sigue creciendo. ⁽³⁾

También desde el 2014 UGT, teniendo en cuenta que el tejido empresarial en la provincia de Alicante está formado principalmente por PYMES y MICROEMPRESAS, en las que no existe representación sindical, reivindica la instauración de la figura de un delegado de prevención territorial o sectorial que pueda tener acceso a la comprobación de las condiciones de trabajo en estas empresas que carecen de representante sindical, ya que el

mayor número de accidentes ocurridos y registrados, están vinculados a las microempresas entre 1 y 9 empleados, siendo la carente cultura preventiva uno de los motivos que fomentan estos hechos. ⁽⁴⁾

Los registros de siniestralidad laboral son técnicas analíticas que hacen posible la evaluación de los accidentes ya acontecidos y los motivos o condiciones que han ocasionado la materialización del riesgo y el consecuente accidente. Las estadísticas de siniestralidad posibilitan la preparación de material formativo y didáctico, y también de los programas de prevención de accidentes dirigido a colectivos, puestos, sectores y tareas de particular riesgo ⁽¹⁾.

A continuación se presentan los resúmenes e informes de accidentalidad en España, Comunidad Valenciana y provincia de Alicante. Esta información sentará las bases para entender la necesidad de hacer algo más a este respecto y que posiblemente pase por mejorar la cultura preventiva en las empresas y sobre todo en las PYMES y MICROEMPRESAS. Esto podría representar un paso más que permita reducir la siniestralidad laboral. Como punto importante en esta mejora, se pondrá en valor el desarrollo de acciones formativas de implantación de cultura preventiva en la dirección de las PYMES y MICROEMPRESAS que permita elevar a un nivel superior la concepción de la prevención.

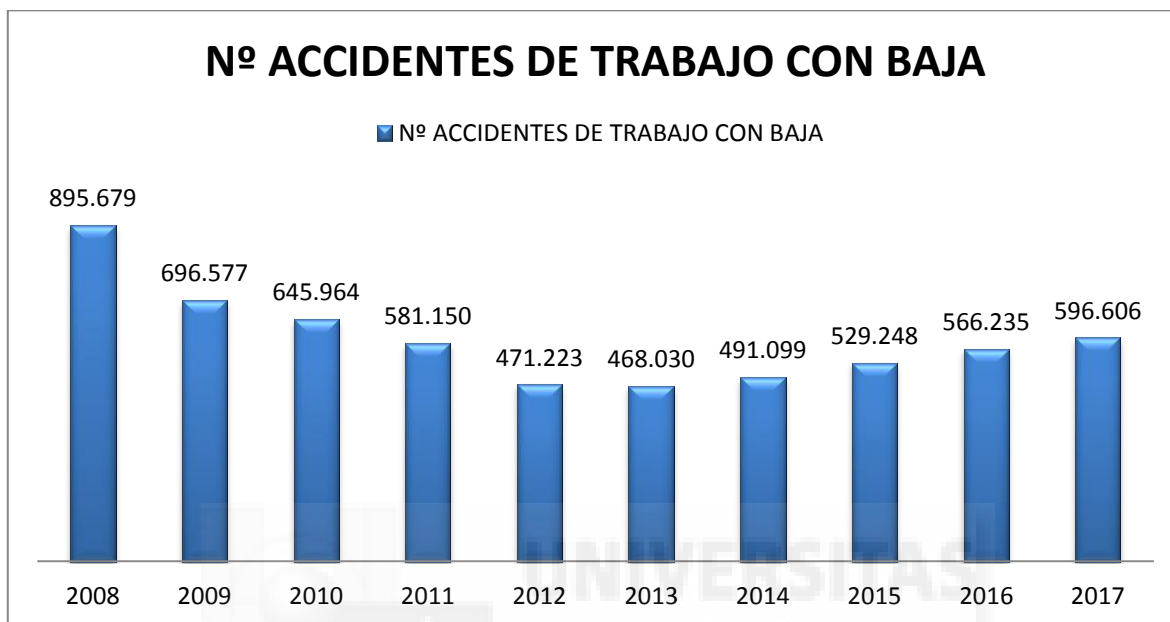
2.1. Resumen de los informes anuales de accidentes de trabajo con Baja en España de 2008 a 2017.

Como fuente de referencia para hacer una valoración general de la siniestralidad en España, se han consultado los resúmenes y estadísticas editadas por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT), dependiente del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ⁽⁵⁾:

“Uno de los pilares sobre los que se sustenta el diseño de políticas eficaces en materia de seguridad y salud en el trabajo es la información. Para poder adoptar las medidas más adecuadas es necesario disponer de unos sistemas de información correctamente diseñados que aporten un análisis profundo de la realidad y permitan su evaluación. El Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT), incardinado en el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), nace a partir de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de proporcionar información de calidad sobre salud laboral”.

En la Figura 1 se expresan el número de accidentes de trabajo con baja, con datos de informes anuales de accidentes de trabajo recopilados desde 2008 hasta el 2017 indicando los siguientes resultados:

Figura 1. Número de accidentes de trabajo con baja en España 2008-2017.



⁽⁵⁾ “Fuente consultada: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)”

Desde el 2008 hasta 2012 se consigue un importante descenso de la siniestralidad en un 47%, pasando de 895.679 accidentes con baja a casi la mitad, 471.223 accidentes. Pero a **partir de ese año 2012 hasta 2017, la tendencia cambia y se observa un incremento progresivo cada año de un 4,2 % anual, con un acumulado de repunte de accidentes de un 20,9 % en estos cinco años.**

Clasificando por sectores, los accidentes más graves son los ocurridos en el sector de la construcción y el sector agrario, aunque el número más alto de accidentes mortales ocurre en el sector servicios. La variación sobre el índice de accidentes entre los años 2017 y 2018, no aparecen reflejados en la Figura 1 pero se analizan de forma separada en el siguiente punto.

2.2. La Siniestralidad Laboral en España en 2018.

Según datos oficiales suministrados por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en el periodo de tiempo que va desde enero hasta septiembre de 2018, el número

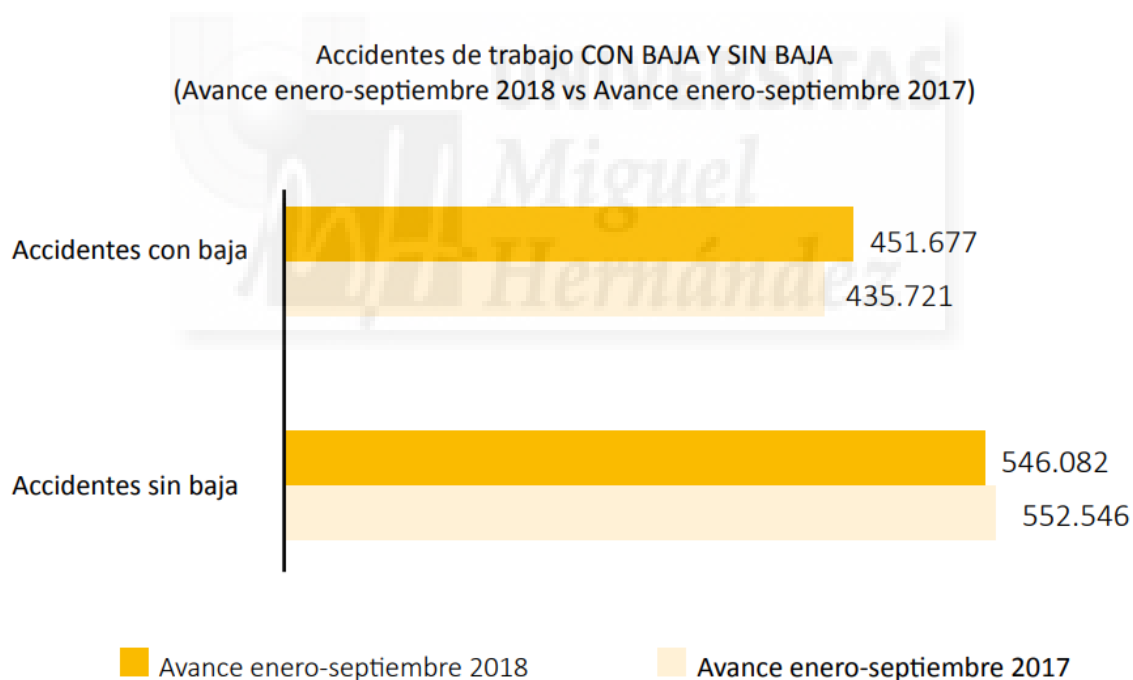
ocurrido de accidentes laborales con baja en España fue de 451.677, mientras que los accidentes laborales sin baja ocurridos fueron de 546.082. ⁽⁶⁾

La reactivación de la economía que ha tenido lugar en estos últimos años y el incremento de los trabajadores que vuelven a encontrar un puesto de trabajo, ha ocasionado un incremento de la siniestralidad laboral a nivel nacional. ⁽⁶⁾

Si contrastamos estos datos de siniestralidad con los datos del mismo periodo del año anterior, encontramos que **los accidentes laborales con baja han experimentado un aumento del 3,7%** y los accidentes donde no hubo baja una disminución del 1,2%.

Respecto a dónde ocurren los accidentes con baja, 391.293 accidentes tuvieron lugar durante la jornada de trabajo y 60.384 accidentes se originaron in itinere. La variación con relación a lo ocurrido durante el año anterior supuso un crecimiento del 3,7% en ambos casos.

Figura 2. Accidentes de trabajo con y sin baja en España 2017 y 2018.

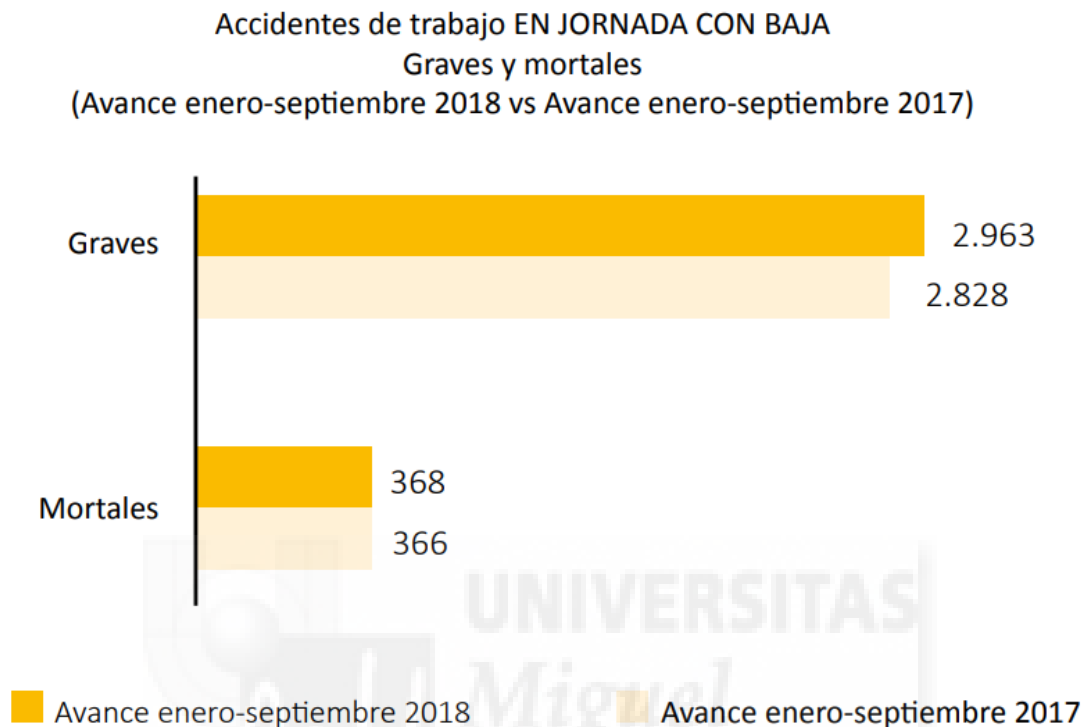


⁽⁷⁾ “Fuente consultada: datos oficiales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social”

Por otro lado, si revisamos las cifras de **accidentes graves y mortales**, desde enero hasta septiembre de 2018, se registran 2.963 accidentes graves y de accidentes mortales 368

casos. Los accidentes graves **suponen un aumento del 4,7%**, mientras que en el segundo caso encontramos un **crecimiento de la mortandad del 0,5%**.

Figura 3. Accidentes de trabajo en jornada con baja graves y mortales en España.



⁽⁷⁾ “Fuente consultada: datos oficiales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social”

Con estos datos comprobamos que la tendencia alcista en siniestralidad laboral que comenzó en 2012 continúa creciendo en las últimas estadísticas disponibles de 2018.

2.3. Informe de accidentes con baja en la jornada de trabajo en la Comunidad Valenciana de marzo 2018 a febrero 2019.

Consultando las estadísticas del INVASSAT ⁽⁸⁾, del último año encontramos:

Accidentes con baja ocurridos en la jornada de trabajo.

En el último año en la Comunidad Valenciana fueron registrados un total de 49.078 accidentes con baja en jornada de trabajo, aumentando en 2.575 casos en relación con el

mismo periodo de los accidentes ocurridos en el año anterior y que representan un **incremento del 5,5%**.

Si los analizamos por sectores, la distribución del total de los accidentes ocurridos en la Comunidad Valenciana queda de la siguiente forma:

- Los accidentes ocurridos en el Sector Agrario fueron 3.933 casos que representan un 8%,
- En el Sector Industrial fueron 10.633 casos representando un 21,7%,
- En el Sector de la Construcción 6.134 casos que suponen un 12,5%
- Y en el Sector Servicios con 28.378 casos representan un 57,8%.

Accidentes graves

Los accidentes graves que ocurrieron fueron 366 casos, lo que representan un incremento de 42 casos con respecto al mismo periodo del año anterior, esto se traduce en un **incremento del 13,0%**.

Accidentes mortales

Los accidentes mortales acaecidos fueron un total de 50 casos, con una disminución de 11 casos que representan una reducción del 18,0%.

De los 50 casos de accidentes mortales registrados:

- 22 de esos casos, que representan un 44,0%, fueron patologías no traumáticas, en concreto accidentes cardiovasculares,
- Otros 4 casos, representando el 8,0%, fueron accidentes de tráfico,
- y los restantes 24 casos, sucedieron por accidentes traumáticos y representan el 48,0%.

A la vista de los resultados del último año, podemos concluir que **se incrementan los accidentes con baja en la Comunidad Valenciana en un 5,5 %** y los **accidentes graves también aumentan en un 13 %**, comparándolos con el mismo periodo del año anterior 2017, por lo que **coincide con la tendencia alcista de siniestralidad reflejada en el histórico nacional del punto anterior**. Es cierto que, aunque se reducen los casos de accidentes mortales en un 18 %, se produjeron 50 fallecimientos en trabajadores en su puesto de trabajo, y siguen siendo cifras muy altas.

2.4. Informe de accidentes con baja en la jornada de trabajo en la Provincia de Alicante de marzo 2018 a febrero 2019.

Se consultan las estadísticas del INVASSAT, del último año ⁽⁸⁾ para la provincia de Alicante:

Accidentes con baja en jornada de trabajo

En este periodo de tiempo estudiado, en la provincia de Alicante fueron registrados un total de 15.845 accidentes laborales con baja en la jornada de trabajo, lo que supone un aumento de 582 casos si los relacionamos con el mismo periodo del año anterior, lo que se traduce en un **incremento del 3,8%**.

Si lo analizamos por sectores, la distribución del total de los accidentes ocurridos en la provincia de Alicante queda de la siguiente forma:

- En el Sector Agrario ocurrieron 888 casos, lo que supone un 5,6%,
- En el Sector Industria, 2.860 casos, representan un 18%,
- En el Sector de la Construcción, 2.301 casos, representan un 14,5%
- Y en el Sector Servicios, 9.796 casos, representan un 61,8%.

Accidentes graves

- Los **accidentes graves** registrados fueron un total de 137 casos, suponen un aumento de 33 casos y representan un **incremento del 31,7%**, con respecto a los datos registrados en las mismas fechas del año anterior.

Accidentes mortales

Los accidentes mortales ocurridos fueron 14 casos, con una disminución de 1 caso que representa una bajada del 6,7%.

De los 14 casos mortales registrados:

- 5 casos, el 35,7%, ocurrieron por patologías no traumáticas, en concreto accidentes cardiovasculares principalmente,
- 1 caso debido a un accidente asociado al tráfico (7,1%),
- Los restantes 8 casos, fueron debidos a accidentes traumáticos y representan el 57,1%.

En la provincia de Alicante los **accidentes con baja en jornada de trabajo**, se incrementan menos que la media de la Comunidad Valenciana, un **3,8 %**, pero los **accidentes graves** triplican la media de la Comunidad, con un **31,7 %**. Los accidentes mortales fueron los mismos que en periodo del ejercicio anterior de 2017.

CONCLUSIONES DE LA SINIESTRALIDAD NACIONAL, AUTONÓMICA Y PROVINCIAL:

A la vista de estos resultados estadísticos de accidentes laborales de los últimos años, se hace evidente que hay que tomar medidas más efectivas para disminuir las cifras de siniestralidad laboral. La tendencia tanto a nivel nacional, como autonómico, como provincial, es de un incremento de un valor medio en torno al 4,2%, que año tras año, desde 2012 mantiene una tendencia alcista en siniestralidad laboral.

Estos datos indican que se necesitan medidas y actuaciones más eficaces para cambiar esta tendencia. Las empresas deben ser conscientes de la importancia de la seguridad en el trabajo, y para ayudar en la consecución de este objetivo se debe actuar sobre la concepción de la prevención en la dirección de PYMES y MICROEMPRESAS, implantando una cultura preventiva que ayude a revertir estos valores.

Se debe centrar la atención especialmente en las pequeñas y medianas empresas, porque como se explica en el siguiente apartado, es el tejido económico más importante de nuestra economía y donde se registran el mayor número de accidentes.

2.5. Importancia de las PYMES y MICROEMPRESAS en la estructura Empresarial Española.

En España las pequeñas y medianas empresas actualmente están representando valores superiores al 99% del tejido empresarial de nuestro país y esto se traduce en que las principales generadoras de colocación y empleo son por tanto las PYMES y MICROEMPRESAS. ⁽⁶⁾

Se entienden por **pequeña y mediana empresa**, las organizaciones empresariales que cuentan con menos de 250 trabajadores de plantilla media y poseen un volumen de facturación anual inferior a los 50 millones de euros. Este tipo de organizaciones forman el perfil mayoritario de nuestro país y engloban a más de un millón de empresas que conforman nuestro tejido empresarial.

España en la actualidad cuenta con la mayoría de pequeñas y medianas empresas agrupadas en lo que se denominan “**microempresas**”, que son organizaciones que no sobrepasan un máximo de 9 trabajadores para quedar dentro de esta denominación.

En la Tabla 1 podemos observar la distribución por sectores del sector empresarial de nuestro país, en función del tipo de organización y según el número de trabajadores:

- MICROEMPRESA SIN ASALARIADOS con 0 empleados.
- MICROEMPRESA de 1 a 9 empleados.
- PEQUEÑA EMPRESA de 10 a 49 empleados.
- MEDIANA EMPRESA de 50 a 249 empleados.
- GRAN EMPRESA con más de 250 empleados.

Tabla 1. Distribución sectorial del tejido empresarial español año 2018.

	Micro Sin asalariados	Micro 1-9	Pequeñas 10-49	Medianas 50-249	PYME 0-249	Grandes 250 y más
Industria	39,3%	45,4%	12,5%	2,4%	99,5%	0,5%
Construcción	62,9%	33,5%	3,3%	0,3%	100,0%	0,0%
Comercio	50,0%	46,6%	2,9%	0,4%	99,9%	0,1%
Resto de Servicios	57,9%	38,3%	3,1%	0,6%	99,9%	0,1%
Total	55,6%	40,0%	3,7%	0,6%	99,6%	0,1%

(6) “Fuente consultada: Confederación Española de Organizaciones Empresariales CEOE-CEPYME, CECAM”

- En el **sector industrial**, el 12,5% representa a las empresas pequeñas de 10 a 49 empleados, 39,3% son micro sin asalariados, mientras que el 45.4% son microempresas de 1 a 9 trabajadores. Casi el **85% son microempresas**.
- En el sector de la **construcción y resto de servicios**, las **microempresas sin asalariados** representan los mayores números, un **62,9%** en construcción y un **57,9%** en resto de servicios.
- En el sector del comercio, son microempresas sin asalariados el 50% y tienen entre 1 y 9 empleados más del 46%. El **96 % de nuestro comercio son microempresas**.

2.6. Importancia de la cultura preventiva en las empresas.

Los porcentajes tan elevados de siniestralidad que siguen apareciendo en las estadísticas anuales, la rotación de empleados y el absentismo en España no son una casualidad o por

azar. Algo diferente se tiene que concebir y posiblemente la cultura preventiva sea la clave para originar alguna solución. ⁽⁹⁾

La cultura preventiva en términos de seguridad laboral comienza a tomar trascendencia e importancia entre la dirección de la empresa, el departamento de recursos humanos y prevención, ya que significa la solución a muchos problemas relacionados con la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. ⁽⁹⁾

¿Qué es Cultura Preventiva? ⁽⁹⁾

La Cultura de la Seguridad o Cultura Preventiva es un compromiso de todos los trabajadores de una empresa por la seguridad, la promoción de la salud, el bienestar y el control absoluto de pérdidas. En el contexto laboral ha comenzado a tomar relevancia entre directores de organizaciones empresariales, recursos humanos y departamentos de prevención, al suponer la respuesta a problemas de seguridad, salud y bienestar empresarial. ⁽⁹⁾

Por ese motivo, es una solución que se prevé vaya a perdurar en el tiempo, de forma eficaz, conservando un buen nivel de seguridad y salud dentro de la organización y, además es una solución rentable si se integra adecuadamente con el resto de actividades que desarrolla la empresa. ⁽⁹⁾

La Unión Europea entiende y percibe la cultura preventiva como un remedio para eliminar riesgos y accidentes laborales en las empresas. Con la implementación de una adecuada cultura preventiva en la organización, comenzaremos a dejar de poner remiendos entorno a la Prevención de Riesgos Laborales, permitiendo de esta manera que los resultados se conserven en el tiempo, de forma que no sean una solución a corto plazo. Esto sólo se puede lograr si **la base de la cultura preventiva se fundamenta en modificar la manera de pensar y la forma de hacer las cosas en la organización**, implicando a todos y a todo, independientemente del cargo que se ocupe. ⁽⁹⁾

¿Cuáles son las características más destacables de la cultura de la prevención?

Las características más destacables de la cultura preventiva son las siguientes: ⁽⁹⁾

1. **Se construye gracias al trabajo del conjunto de todo el equipo** donde cada uno, desde su puesto de trabajo y campo de actuación, promueve formas de comunicación más solidarias, responsables, consecuentes, saludables e incluyentes.
2. **Se enriquece de las actitudes y creencias positivas** compartidas por el conjunto de los empleados sobre riesgos, salud, enfermedades, accidentes y medidas preventivas.

3. **Se caracteriza por las actitudes proactivas** de la dirección de la empresa, sus mandos intermedios, sus trabajadores, que proponen acciones de prevención, independientemente de la realidad en la que se encuentre la organización.
4. **Se disponen normas, valores, intereses, objetivos y patrones** de comportamiento en los componentes de la organización para desarrollar hábitos de trabajo seguros y que favorezcan la salud.
5. **La educación permite crear conciencia**, emprender nuevos comportamientos y generar una disposición de respeto hacia la pluralidad.

Beneficios de implementar la cultura preventiva en la empresa ⁽⁹⁾

Como estamos viendo, la cultura preventiva pasa a ser una de las claves del éxito para hacer eficaz y rentable la prevención de riesgos laborales en la empresa. No sólo es posible conseguir un incremento de la competitividad, también se logra un mayor compromiso por parte de todos en el cumplimiento de las normas preventivas. Instaurar el cambio a la cultura preventiva de una organización, aportará los beneficios siguientes: ⁽⁹⁾

1. Todos los trabajadores pasarán a formar parte del **colectivo de embajadores** de la compañía, al querer divulgar las buenas prácticas implantadas y las mejoras obtenidas.
2. **Regenerar el clima laboral** y disminuir el estrés de los empleados, tiene como resultado que aumente la motivación y el compromiso de los mismos en mejorar de forma continua el trabajo que desarrollan.
3. **Reducción del absentismo y presentismo** (acudir y estar presente en el puesto de trabajo, pero dedicando parte de ese tiempo de la jornada laboral a desarrollar otra serie de funciones que no son las propias del puesto trabajo). ^{(9) (10)}
4. **Abaratamiento de los costes necesarios para el aprendizaje** y la formación.
5. **Reducción de los accidentes laborales y enfermedades profesionales.** Además también es posible reducir los accidentes no laborales y las enfermedades comunes.
6. **La empresa se convierte en atractiva** para los trabajadores y de esta forma retiene el talento que hay en ella porque no tienen la necesidad de cambiar.
7. **Disminuyen los costes por contrataciones** y despidos de personal, conseguimos también disminuir los costes por bajas.
8. **Mejoramos la imagen corporativa** de la empresa ante sus clientes, proveedores y comunidad en general.

9. **Aumentamos la productividad y competitividad** de la organización al optimizar sus recursos humanos y materiales.

¿Cómo implementar el cambio de la cultura preventiva en la empresa? ⁽⁹⁾

Para gestionar la transformación que supone la cultura preventiva en cualquier organización, es imprescindible poner en marcha una lista de prioridades en las que poner la atención. Los aspectos que se deben aplicar para dar un cambio real a la empresa y reducir accidentes laborales son los siguientes: ⁽⁹⁾

1. **Conocer el desempeño realizado por mandos y trabajadores y emplazarlos en el puesto más apropiado según las necesidades de la empresa.** ⁽⁹⁾

Habitualmente se promociona a directivos y mandos por su antigüedad en la empresa o por ser el mejor que desempeña su trabajo, pero no se tiene en cuenta su capacidad en dotes de liderazgo. La forma correcta de proceder es conocer lo que mejor se le da a cada mando y trabajador, lo más sobresaliente, lo que más les gusta hacer y averiguar en qué puesto o lugar de trabajo éste puede contribuir más a la empresa.

Convenir y negociar con los trabajadores, permutando los roles, cambiando de puestos, y buscar el apoyo de los líderes informales de cada sección o departamento puede ayudar a fomentar la autorrealización personal y la implicación en las tareas del puesto de trabajo asignado.

2. **Desarrollar y mejorar la percepción del riesgo de los colaboradores** ⁽⁹⁾

Desarrollando y mejorando la apreciación del riesgo por parte de cada trabajador y mando se consigue que se ponga en cuestión cómo realiza su trabajo. Esto puede ser el primer paso para suprimir malos hábitos adquiridos con el tiempo y poco a poco transformarlos por acciones y actitudes que sean seguras.

Tener identificados a los líderes informales de la organización, al igual que en el punto anterior, y apoyarse en ellos puede facilitar esta tarea.

3. **Desarrollar el desempeño de los colaboradores** ⁽⁹⁾

Mejorada la manera de percibir el riesgo, los empleados y mandos no deben ser meros acatadores de normas, instrucciones y procedimientos, sino que deben convertirse en auténticos gestores de un cambio originado desde la concienciación y la sensibilidad.

Se hace necesario demandar que mediante participación y diálogo sean fuente de generación de una mejora continua; sin este compromiso no sería posible alcanzar dicha mejora.

Y para conseguir estos objetivos puede ser interesante apoyarse en la utilización de formación práctica, mentoring, coaching y por qué no, efectuar **benchmarking**, entendido como un proceso continuo por el cual tomamos como referencia los productos, servicios o procesos de trabajo de empresas líderes en el sector, para compararlos con los de la propia empresa y posteriormente buscar las posibles mejoras e implementarlas. ⁽¹¹⁾ ⁽⁹⁾

4. **Desarrollar el liderazgo preventivo en la cadena de mando** ⁽⁹⁾

La cadena de mando formada por directores de departamento, mandos intermedios y sus auxiliares, junto con la alta dirección de la empresa, forma un eslabón que desempeña un papel decisivo en la implementación de la cultura preventiva de cualquier empresa. Por ello, se debe:

- Tener claro y hacer entender lo primordial que es **trabajar la escucha activa**. Los trabajadores siempre pueden ayudar a mejorar si se les sabe escuchar. Ellos son los que mejor conocen el trabajo que realizan, los problemas que se presentan, y pueden tener las claves de la solución.
- La cadena de mando debe saber **implicar a los trabajadores en la prevención** para lograr la conexión de todo el equipo en este sentido.
- **Contribuir a conseguir dotes de comunicación preventiva**. Varias sugerencias que se pueden empezar a poner en práctica son:
 - **Estimular y animar a usar los sentimientos**. No únicamente se debe comunicar con la razón. Si se utiliza sin más, supone la obtención de resultados indiferentes y fríos. Es aconsejable transmitir sentimientos y emociones en el mensaje, llegando de esta forma mucho más lejos en la conexión y el vínculo que se genera con los compañeros, subordinados, mandos y directivos. Los conceptos que además de entenderlos se sienten, son más difíciles de olvidar.
 - **Precisión y concreción en la comunicación preventiva**. Buscar impactar al equipo con una única idea. No todo lo que se comunica tiene interés y el tiempo es valioso por lo que los mensajes que se emitan debe de ser claros, precisos y concretos, separando la paja del grano. El objetivo es ser directos en la comunicación, evitando mensajes ambiguos o faltos de claridad.

- **Buscar la complicidad con el equipo.** Preguntar y hacer lo necesario para crear un equipo que se sienta cómplice del mensaje. Mediante este método se aporta valor y es creíble y aceptable el mensaje para el resto de los trabajadores. Actuando de esta forma seremos parte implicada y activa del cambio en la cultura preventiva de la organización.
 - **La Prevención de Riesgos Laborales**, como cualquier otra área dentro de la empresa, **debe monitorizarse, controlarse y tomar acciones de mejora continua.** Para cumplir con este cometido, todos los implicados en la cadena de mando:
 - **Deben establecer un feed-back continuo con los componentes de su equipo.** No es buena práctica esperar al final del ejercicio anual para poner en su conocimiento y hacer un balance de lo que no han logrado, o lo que deben mejorar y cómo evolucionar. Esta comunicación debe de ser continua, la mejora debe de ser continua.
 - **Realizar al menos evaluaciones trimestrales y medir el cumplimiento de objetivos** marcados para tomar conciencia del nivel de cumplimiento, y lo que nos dista del logro de objetivos preventivos. Esto ayuda a tomar las acciones correctivas que sean necesarias para corregir cualquier desviación.
 - **Enlazar las evaluaciones de desempeño de cada puesto con el cuadro de mando integral** de la organización. De esta forma será más fácil poder corregir también las desviaciones de los objetivos marcados para cada puesto de la empresa.
5. **Delegación de responsabilidades y buscar el estímulo de la creatividad en la organización:** ⁽⁹⁾
- **Asignar tareas que supongan un reto para el trabajador**, donde tengan que ponerse en funcionamiento las competencias de cada puesto, involucrando al equipo directivo, los mandos intermedios y trabajadores de otras áreas de la organización. De esta forma impulsamos aún más la colaboración y el trabajo entre todos los componentes del equipo, o sea, activamos el trabajo en equipo.
 - **Organizar dónde y cuándo sea posible una rotación de puestos.** Independientemente de que cada uno pueda ser especialista en lo que hace, y de los riesgos específicos que puedan aparecer en su sección en concreto, es aconsejable que al menos dispongan de un mínimo conocimiento de cómo funcionan otros departamentos o secciones y con ello los posibles riesgos inherentes y específicos de los mismos, al igual que conocer las medidas preventivas a adoptar para lograr

puestos de trabajo mucho más fiables, seguros y saludables. Para alcanzar este propósito una buena opción es la de organizar planes de rotación interna.

- **Pasar auditorías cruzadas** en las que, debidamente planificadas en el calendario, todos los mandos y trabajadores tengan participación y se sientan parte del equipo. De esta manera, conseguiremos mejorar las capacidades de conceptualización y abstracción. Forzando a salirse del día a día al trabajador, conseguimos mejorar la percepción que pueda tener del riesgo y mejoramos también la capacidad para mejorar medidas preventivas y correctoras que hagan más segura la organización.
- **Activar hábitos en los trabajadores referidos a la lectura preventiva** y solicitar que se efectúen análisis y propuestas de qué se puede implementar en su puesto de trabajo o en la empresa con lo aprendido.
- **Permitir la participación de los trabajadores en eventos especializados en Prevención de Riesgos Laborales** y que estudien y analicen qué podría ser aplicable a su puesto de trabajo, sección o departamento.

6. **Apoyarse en la tecnología** ⁽⁹⁾

La búsqueda de un software de gestión de prevención de riesgos laborales que pueda estar integrado en el sistema de gestión de la empresa, mediante un módulo de coordinación de actividades empresariales y que pueda compartir con el Servicio de Prevención Ajeno (SPA) concertado por la empresa, minimiza esfuerzos y tiempos de gestión en la cadena de mando y consigue mayor implicación por parte de todo el equipo.

7. **Medirlo todo** ⁽⁹⁾

Se deben marcar objetivos que sean Específicos, Alcanzables, Realistas y Medibles. Se debe establecer un tiempo para su consecución y habrá que organizar el seguimiento y plan de acción en caso de desviaciones.

Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el resto de actividades de la empresa: imprescindible para la gestión al cambio de la cultura preventiva ⁽⁹⁾

La integración de la prevención en el resto de actividades de la empresa es la base sobre la que se podrá desarrollar una cultura preventiva fuerte y constante, que permitirá la puesta en práctica de hábitos seguros y saludables, los cuales ayudarán a que la organización se consolide como más competitiva y al mismo tiempo segura.

En la actualidad pocas empresas saben integrar la prevención de una forma adecuada. Es alarmante que el porcentaje de empresas que integren la prevención adecuadamente sea

tan bajo, aún más cuando de lo que estamos hablando, es de la seguridad y salud de los trabajadores.

Gestión de la prevención ⁽⁹⁾

Cuando se trata de decidir quién es la persona conveniente para gestionar el cambio a la cultura preventiva, encontramos tres figuras destacadas para gestionar ese cambio e integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa: **el responsable de recursos humanos, el prevencionista y el SPA.**

Para hacer la elección debemos de tener en cuenta los objetivos preventivos marcados, las necesidades y los recursos disponibles por la empresa.

La cultura preventiva debe de ir desde arriba hacia abajo ⁽¹²⁾

La cultura preventiva debe arrancar siempre por la punta de la pirámide. La excelencia en seguridad y salud nunca ha sido posible alcanzarla a base de presión y de una vigilancia constante sobre los empleados, sino desde una concepción diferente, desarrollando la cultura de liderazgo.

Es posible encontrar muchas evidencias de que los directivos tienen una influencia decisiva en la cultura preventiva de la empresa si son capaces de conseguir vínculos de confianza con los trabajadores y de ejercer un liderazgo de tipo transformacional o de tipo transaccional:

- El liderazgo transformacional se consigue cuando la dirección de una empresa tiene la capacidad de actuar como modelo a seguir, motivando y animando a los trabajadores en el desempeño de sus funciones de forma segura y mostrando interés y preocupación real por el bienestar de los mismos. ⁽¹²⁾
- El Liderazgo transaccional se consigue cuando la dirección de la organización formula de forma clara y medible los objetivos y expectativas de cada puesto de trabajo, monitoriza el cumplimiento de los mismos y premia a los trabajadores que consiguen los objetivos marcados y un desempeño satisfactorio de sus funciones. ⁽¹²⁾

¿Por qué continúan ocurriendo accidentes laborales en organizaciones dotadas con sistemas de alta tecnología en seguridad? ⁽¹²⁾

La respuesta es sencilla de responder, lo que falla no es tanto los nuevos sistemas tecnológicos, sino la cultura organizativa de la empresa. Este es otro de los motivos por los que surge el concepto de cultura de la seguridad o cultura preventiva.

Por lo tanto, lo que se deduce de este nuevo concepto de cultura preventiva es que, aunque dispongamos de los mejores procedimientos y sistemas de seguridad, así como de las mejores técnicas, todo esto puede no funcionar de forma eficaz si no existe un ambiente laboral que favorezca y fomente unos comportamientos adecuados y correctos por parte de los empleados que forman la empresa.

En el momento en que todos los componentes en la organización perciban y comprendan que la seguridad constituye una pieza estratégica y puedan comprobar cada día que esto no son sólo palabras sino que realmente se corresponde con un compromiso real y serio de la dirección, podremos afirmar que efectivamente existe un buen clima preventivo.

Existen varias maneras de hacer visible el clima preventivo, pero en todos los casos hay una relación con los comportamientos y actitudes de la dirección y responsables de la organización.

Lo que realmente tenga importancia para la dirección acabará teniendo importancia para el resto de la organización. ⁽¹²⁾

El clima preventivo debe rodear a la actividad laboral generando actitudes favorables y comportamientos seguros. Se puede afirmar que existe en una organización un buen clima preventivo cuando, sin que nadie lo esté repitiendo continuamente, en el desempeño diario de la actividad de la empresa la prevención se toma en serio por parte de todos los trabajadores.

La probabilidad de actuaciones inseguras por parte de un trabajador es menor si éste tiene la percepción de que la empresa se toma en serio la seguridad. Los empleados que tienen la percepción de compromiso de sus empresas con la seguridad y un clima preventivo favorable, realizan tres veces menos conductas inseguras que los trabajadores ubicados en un entorno de escasa o nula preocupación preventiva. ⁽¹²⁾

La manera de evaluar la efectividad de un sistema de prevención es la reducción en las tasas de siniestralidad. Cuando se consigue bajar la incidencia de los accidentes, aparecen buenos indicadores de esfuerzo preventivo, y podemos considerar que se dispone de un sistema preventivo de calidad, garantizando la sostenibilidad y eficacia preventiva.

La creencia de que este esfuerzo preventivo depende en mayor medida de las personas es lo que ha definido la cultura preventiva como la tercera oleada en la evolución de la historia del desarrollo de la seguridad en el trabajo, tras la orientación a la mejora tecnológica, que fue la primera oleada, y la mejora de los sistemas de gestión que supuso la segunda oleada.

La cultura preventiva de la empresa tiene más relevancia que la cultura preventiva del trabajador ⁽¹²⁾

Cuando una organización es consciente en la prevención, creará personas que también serán conscientes de ello. Al final el estilo de la organización conforma el estilo de los trabajadores. En ocasiones se ha comprobado que las campañas de sensibilización no son eficaces, ni tienen impacto sobre los destinatarios, porque los trabajadores no se terminan de creer los mensajes y valores que proclama la dirección si se perciben como algo impuesto desde fuera y, aunque pueda ser una percepción subjetiva, entretanto esto siga ocurriendo así, será muy difícil conseguir cambios estables y duraderos de comportamiento en los trabajadores.

Pero si actuamos en cambio promoviendo prácticas colectivas fundamentadas en el liderazgo de la dirección que sirve de ejemplo, conseguimos que los trabajadores no sólo cambien comportamientos y actitudes, sino que finalmente acaben implementando en su trabajo diario los nuevos valores culturales.

Las personas son más importantes y valiosas que los sistemas o la tecnología. ⁽¹²⁾

Cuando hablamos de personas y de la manera de comportarse como elemento básico de la prevención no equivale a que pensemos que el fallo humano es el factor determinante del accidente.

La labor preventiva radica fundamentalmente en desarrollar y perfeccionar procedimientos, eliminando o reduciendo los riesgos y en mayor medida evitando que dichos riesgos se alineen para generar un daño.

La prevención de los accidentes conlleva implicar a toda la empresa de una forma organizada y sostenida en el tiempo para lograr la consecución de este objetivo.

2.7. Utilidad de la formación en prevención.

Según Pineda ⁽¹³⁾ ⁽¹⁾: (1995), podemos entender como formación *“el proceso que pretende eliminar las diferencias existentes entre aquello que un empleado puede ofrecer a partir de sus habilidades, experiencias y aptitudes, y aquello que es exigido por el lugar o puesto de trabajo que ocupa”*. La formación en materia de prevención de riesgos laborales, tiene el propósito de permitir la capacitación de los empleados para que puedan desarrollar las funciones de su puesto de trabajo de forma segura, pero si puntualizamos en formación para

directivos, se debería además añadir dentro de sus objetivos la implementación de la cultura preventiva en la organización.

Dentro de la utilidad de la formación para la empresa, se encuentran los siguientes beneficios ⁽¹⁾:

- Facilita la consolidación de la cultura organizativa y los objetivos marcados por la empresa, en definitiva ayuda a implementar la cultura preventiva en toda la organización.
- Facilita la gestión del talento, poniendo a personas capacitadas en los puestos y equipos que más se ajusten a su condición y capacidades.
- Promociona y fomenta la productividad, rentabilidad, competitividad, calidad y buenas prácticas preventivas.
- La formación proporciona los medios necesarios para cubrir las necesidades en el desempeño de funciones que se detecten.
- Es la principal herramienta que dispone la organización para realizar las adaptaciones a los cambios que sean necesarios por normativa, por exigencias del mercado o la producción, o simplemente por mejora continua.
- Y sirve también como herramienta de motivación para los empleados, dejando la sensación de que si la empresa está invirtiendo en ellos en adquirir nuevas capacidades, es porque contará con ellos en el futuro para su desempeño.

Además, la utilidad de la formación para los trabajadores reporta los siguientes beneficios: ⁽¹⁾

- Facilita los procesos de autorrealización de los trabajadores, el desarrollo personal y profesional de los mismos.
- Les ayuda en la adquisición de nuevas competencias, habilidades, conocimientos.
- Es un reciclaje y actualización a las nuevas tecnologías y procedimientos de trabajo.
- Sirve como herramienta de información, participación y comunicación dentro de la empresa.
- Es una forma de socializar con el resto de los equipos en la organización.
- Fomenta el reconocimiento y también el estatus del trabajador.
- Ayuda a mejorar la eficacia y la eficiencia en el trabajo realizado.

3. OBJETIVOS.

El objetivo principal de este Trabajo Fin de Master es desarrollar un itinerario formativo sencillo, práctico y eficaz que sienta las bases que sirvan al Técnico de Prevención de Riesgos Laborales a preparar una intervención formativa que facilite la implantación de la cultura preventiva en la Dirección de una PYME o de una MICROEMPRESA.

Con este trabajo se pretende diseñar un itinerario formativo dividido en siete etapas con el objetivo de ayudar a preparar una intervención formativa personalizada a la realidad de la organización y dirigida a sus directivos, incluyendo a mandos intermedios y responsable de seguridad, diseñada especialmente para PYMES y MICROEMPRESAS. Esta intervención debe permitir a los alumnos conocer los aspectos fundamentales de la prevención en su organización y tiene que fomentar una cultura preventiva que permita la integración del sistema de prevención con el resto de procesos y actividades de la organización.

Mediante este itinerario proporcionaremos a los alumnos los conocimientos fundamentales en prevención de riesgos laborales que deben dominar como directivos y mandos intermedios de una PYME, se concienciará de la importancia que tiene la integración de la prevención en todas las actividades y procesos de la empresa, se hará entender que la cultura preventiva es sinónimo de trabajo seguro y entorno saludable pasando por el bienestar de los trabajadores y lejos de ser un coste, mejora la rentabilidad de la organización.

Aprovechando la intervención formativa se recogerán propuestas de mejora preventiva consensuadas por los alumnos que servirán a dirección para implementar la acción preventiva. Y por último debe de quedar claro que el compromiso de la dirección en la actividad preventiva es la base para su éxito.

4. MATERIAL Y METODOS.

Para desarrollar una metodología práctica y operativa que permita preparar un buen contenido formativo personalizado a la realidad de la empresa, se ha preparado un itinerario en siete etapas.

El objetivo final marcado es implantar la cultura preventiva en la organización, y para ello se han consultado diversas fuentes bibliográficas siguiendo el criterio de conseguir la máxima atención en los aspectos psicosociales por parte de la dirección de la empresa. Se han utilizado para este fin principalmente recomendaciones de diferentes Notas Técnicas de Prevención que se enumeran a continuación.

De la misma manera para conseguir la efectividad de la intervención formativa se marca otro criterio que pasa por buscar un buen diseño del plan y acción formativa. En este sentido destacar las guías y manuales de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), de cómo organizar y evaluar dichas acciones, con una experiencia de más de 10 años apostando por la mejora de la formación profesional de demanda en las empresas Españolas.

- **ETAPA 1: Conocimiento de la situación preventiva de la empresa.**
 - Nota Técnica de Prevención NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de Evaluación de Riesgos Psicosociales.
 - Nota Técnica de Prevención NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I).
 - Nota Técnica de Prevención NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II).
 - Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuestionario NOSACQ-50.
 - Evaluación de Riesgos propia de la Empresa. Esta información será proporcionada por cada empresa a la hora de preparar la intervención.
 - Histórico de siniestralidad de la Empresa. Esta información será la que cada empresa facilite cuando se prepare la intervención.

- **ETAPA 2: Identificación de las necesidades de formación para sus directivos, marcar objetivos para definir una acción formativa.**
 - Criterios propuestos por la Fundación Estatal para el Empleo (FUNDAE).⁽¹⁴⁾

- **ETAPA 3: Metodología en la preparación de las acciones formativas.**
 - Recomendaciones para preparar una buena presentación multimedia. ⁽¹⁵⁾
 - Trabajo personal de preparación del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

- **ETAPA 4: Diseño del plan de formación.**
 - Guía para la integración de la prevención de riesgos laborales en PYMES y MICROPYMES. ⁽¹⁶⁾
 - Criterios propuestos por la Fundación Estatal para el Empleo (FUNDAE). ⁽¹⁴⁾
 - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
 - Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de prevención.

- **ETAPA 5: Ejecución del plan de Formación.**
 - Recomendaciones de ayuda de cara a la exposición por parte del docente. ⁽¹⁷⁾
 - Trabajo de campo del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

- **ETAPA 6: Evaluación de la formación.**
 - Nota Técnica de Prevención NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II).
 - Cuestionarios de evaluación utilizados por la Fundación Estatal para el Empleo (FUNDAE).

- **Etapa 7: Implementación de acciones de mejora.**
 - Nota Técnica de Prevención NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II).
 - Nota Técnica de Prevención NTP 702: El proceso de evaluación de los factores Psicosociales.
 - ISO 9000:2015, Sistemas de gestión de la calidad. Mejora continua.

5. RESULTADOS. ITINERARIO FORMATIVO.

Este itinerario formativo desarrollado para cumplir con los objetivos del presente trabajo fin de máster se desarrollará en las siguientes 7 etapas:

- **ETAPA 1: Conocimiento de la situación preventiva de la empresa.**

En esta primera etapa debemos hacer un importante trabajo de recopilación de datos, como cuestionarios para valorar el clima laboral del equipo directivo de la empresa y de los mandos intermedios, cuestionarios para medir el clima laboral de los trabajadores, entrevistas de personal, revisión de la evaluación de riesgos de la empresa y revisión del histórico de siniestralidad de la empresa, para posteriormente proceder a su estudio y análisis que nos permitan conocer la situación preventiva de partida de la empresa.

- **ETAPA 2: Identificación de las necesidades de formación para sus directivos, marcar objetivos para definir una acción formativa.**

Una vez que tenemos recopilada la información necesaria de la etapa anterior, en ésta analizaremos la realidad preventiva de la empresa, definiremos sus deficiencias y propondremos unos objetivos de partida que nos servirán como material de trabajo y discusión en la acción formativa que diseñemos para sus directivos (incluyendo a los mandos intermedios y responsable de seguridad).

- **ETAPA 3: Metodología en la preparación de las acciones formativas.**

Con toda la información preventiva, identificadas las deficiencias y marcadas las propuestas de objetivos, en esta etapa se aportarán unas claves sobre metodología apropiada para preparar un material formativo de calidad. Esto facilitará al Técnico de Prevención de Riesgos Laborales la preparación como docente de dicho material que le ayude en su intervención formativa.

- **ETAPA 4: Diseño del plan de formación.**

En esta etapa toca diseñar un plan de formación donde debemos definir el plan de intervención formativa, la propuesta de puntos del temario a tratar, la guía didáctica de cómo debe ejecutarse la acción formativa y directrices para crear el contenido de la acción formativa.

En referencia al contenido, sobre un temario genérico propuesto se personalizará para cada caso particular de empresa, utilizando la documentación analizada en la

etapa 2, de forma que la personalización del temario pasará por incluir los objetivos de mejora preventiva que el Técnico ha considerado importantes sacar a debate para ser discutidos durante la formación y que den lugar a propuestas de acciones de mejora que al final de la formación se entregarán a dirección.

- **ETAPA 5: Ejecución del plan de Formación.**

En esta etapa pasamos a la acción, ha llegado el momento de realizar la intervención mediante una acción formativa que sirva para cuestionar, poner en valor y reflexionar la situación preventiva de la empresa. La labor del Técnico actuando como docente en este punto es decisiva. Por ese motivo en este punto se darán unas recomendaciones y sugerencias al docente para procurar el éxito de la intervención. El docente tiene la gran responsabilidad de conseguir que el alumno ponga en cuestión todo lo que entendía sobre Prevención de Riesgos Laborales en la empresa hasta ese momento, de forma que sea posible transmitirle nuevas ideas, hacia una cultura preventiva.

- **ETAPA 6: Evaluación de la formación.**

Analizar el impacto que ha tenido la formación sobre los alumnos, en este caso la dirección de la empresa, y si se ha conseguido finalmente implantar en ellos la semilla de la cultura preventiva, será fundamental.

Este itinerario es sólo el comienzo de lo que debe ser una nueva forma de gestionar la prevención, es el inicio de algo que estará vivo y que habrá que evaluar, sacar conclusiones, tomar acciones de mejora, hacer un seguimiento y volver a empezar el ciclo.

Por todo esto la fase de evaluación es fundamental, se debe tener claro si se han conseguido los objetivos de la acción formativa y si la intervención ha tenido el impacto esperado en los alumnos, de lo contrario habrá que saber en qué se ha fallado para subsanarlo.

- **Etapa 7: Implementación de acciones de mejora.**

Por último, como se comenta en el punto anterior, esta intervención para implantar la cultura preventiva en la empresa, es sólo el comienzo de un sistema que estará vivo, es el punto de partida de una nueva forma de entender la prevención que deberá mantenerse en el tiempo.

De los resultados obtenidos en la evaluación de la formación, de los objetivos preventivos validados y las acciones de mejora para su consecución consensuadas por los alumnos, presentaremos a la dirección el informe de resultados de la acción formativa con los objetivos y acciones de mejora que deben ser incorporadas a una nueva planificación de la actividad preventiva y arrancar un ciclo de mejora continua en la prevención.

5.1 Conocimiento de la situación preventiva de la empresa.

IMPORTANCIA DE LA PROTECCIÓN DE DATOS

En este itinerario formativo, la etapa 1 se fundamenta en la recopilación, análisis y preparación de una acción formativa derivada del tratamiento de gran cantidad de datos obtenidos de la empresa. De la misma manera también se pueden obtener imágenes y vídeos que en la elaboración del material formativo puedan tener un gran valor didáctico a la hora de exponer y entender conceptos.

Por todo lo comentado será de obligado cumplimiento seguir en todo momento lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), firmando por parte de la empresa cliente una Cláusula de consentimiento para recabar datos de la organización y poder utilizarlos en el material formativo (Anexo 1).

Durante la primera etapa se debe conocer de dónde partimos y en qué situación preventiva está la empresa. Esto obliga a realizar una importante labor de recopilación de datos. Se propone la obtención de los datos mediante las siguientes cinco acciones:

- a) Utilizar cuestionarios para valorar el clima laboral del equipo directivo de la empresa y de los mandos intermedios.
- b) Utilizar cuestionarios para medir el clima laboral de los trabajadores.
- c) Entrevista personal.
- d) Revisión de la evaluación de riesgos de la empresa.
- e) Revisión del histórico de siniestralidad de la empresa.

a) Utilizar cuestionarios para hacer una valoración del clima laboral del equipo directivo de la empresa y de los mandos intermedios.

En referencia a la medición del clima laboral, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo ⁽¹²⁾ dispone de un conjunto de herramientas validadas que pueden ser utilizadas para diagnosticar situaciones de partida en materia de clima preventivo.

Actualmente empresas europeas y españolas están manejando para sus diagnósticos de cultura preventiva el cuestionario **NOSACQ-50** (Nordic Safety Climate Questionnaire). Este cuestionario es una herramienta concebida y desarrollada por institutos gubernamentales de salud laboral de países nórdicos que nos posibilitan medir siete dimensiones: ⁽¹²⁾

- Las tres primeras dimensiones están relacionadas con la dirección, en concreto con el compromiso, la implicación y el trato justo.
- Las cuatro siguientes dimensiones están relacionados con actitudes y comportamientos colectivos de los componentes de la organización como el compromiso colectivo, la conciencia del riesgo, el aprendizaje de los fallos producidos y la valoración de la prevención.

Cada dimensión es puntuada en una escala del 1 al 4 y se representa gráficamente por medio de un diagrama de sectores, que permite visualizar la imagen de conjunto de la situación de la empresa e identificar cuáles son las dimensiones críticas más susceptibles de mejora, así como las diferencias que existen en la percepción entre los distintos niveles o categorías de la organización. ⁽¹²⁾

El cuestionario se recomienda que se repita cada 1-2 años desde que se pone en marcha el plan de mejora. La ventaja de utilizar esta herramienta estandarizada como NOSACQ-50 es que puede emplearse para evaluar los efectos de intervenciones destinadas a la mejora del clima preventivo, de manera que tendremos la posibilidad de comparar resultados anteriores y posteriores desde el comienzo del plan de mejora de la empresa. ⁽¹²⁾

Según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo el cuestionario **NOSACQ-50** es la **herramienta de diagnóstico más adecuada para crear un estándar europeo de cultura preventiva.** ⁽¹²⁾

b) Utilizar cuestionarios para medir el clima laboral de los trabajadores.

Para medir el clima laboral de los trabajadores se propone utilizar el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales **CoPsoQ-istas21**.

ISTAS son las siglas de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, con carácter de fundación técnico-sindical que ha sido creada por CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) con el propósito y misión de promover actividades de mejora en las condiciones de los trabajadores, promoción de la salud y protección del medioambiente. ⁽¹⁸⁾

Esta fundación fue fundada en el año 2000, tiene su sede en Barcelona, donde se encuentra el Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud con el propósito y objetivo de impulsar acciones de intervención técnica y sindical para progresar hacia unas organizaciones de trabajo más seguras y saludables. En el año 2003 validaron a la población española la herramienta de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales CoPsoQ que hoy en día es de las más utilizadas por muchos servicios de prevención. ⁽¹⁸⁾

El CoPsoQ fue desarrollado como instrumento internacional para evaluar, investigar, y prevenir posibles riesgos psicosociales. El origen lo tiene en Dinamarca y la primera versión es creada por un grupo de investigadores del National Research Centre for the Working Environment en el año 2000. ⁽¹⁸⁾

La metodología de la que dispone CoPsoQ cuenta con una importante dimensión internacional, ya que es uno de los instrumentos de medida más utilizados en evaluaciones de riesgos e investigación de riesgos psicosociales. Actualmente ha sido adaptada a más de 25 lenguas, y se puede encontrar en más de 140 publicaciones en revistas científicas. ⁽¹⁸⁾

CoPsoQ-istas21 es la versión española del CoPsoQ, cuya primera versión fue desarrollada en el 2003, la versión 1.5 en 2010 y la 2 en 2014. Este cuestionario es de acceso público y gratuito, con el único límite de aceptación de sus cláusulas de licencia de uso, que están basadas en la utilización para prevención, respetando la confidencialidad y no modificación del instrumento. ⁽¹⁸⁾

La Generalitat de Catalunya aconseja el uso del CoPsoQ-istas21 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. En su web es posible encontrar información acerca del CoPsoQ-istas21: la Versión corta es para autoevaluación o para evaluar empresas que tengan menos de 25 trabajadores y la Versión media para evaluaciones de empresas con 25 o más trabajadores de plantilla. ⁽¹⁸⁾

c) Entrevista personal.

Además de los cuestionarios, para mejorar la interpretación de los resultados que se obtengan, es recomendable mantener entrevistas personales con personal clave como son: directivos, encargados y trabajadores influyentes. Esta combinación de, por un lado métodos

cuantitativos como el uso del cuestionario, y por otro lado el manejo de métodos cualitativos como la realización de entrevistas sobre clima preventivo, es una forma muy completa y por tanto aconsejable para realizar la evaluación de la situación de la cultura preventiva en la empresa. ⁽¹²⁾

Se aconseja realizar a las personas encuestadas además las entrevistas personales, o en su defecto realizarlas al azar cuando no sea posible hacerlas a todos los encuestados, sobre la valoración personal de las distintas dimensiones de los cuestionarios utilizados. Esto puede servir para identificar y hacer patentes una serie de diferencias de percepción del clima preventivo entre trabajadores, percepción de los mandos intermedios, y percepción de los directivos, donde cada uno de estos colectivos puede tener apreciaciones e impresiones totalmente diferentes de una misma dimensión de la prevención. ⁽¹²⁾

d) Revisión de la evaluación de riesgos.

Utilizaremos la evaluación de riesgos existente en la empresa para documentarnos sobre cuáles son los factores de riesgo a los que están expuestos sus trabajadores. Conocer la evaluación de riesgos nos dará información y será clave para desarrollar en las siguientes fases el material formativo que necesitemos.

En caso de ser una empresa de nueva creación, este itinerario formativo puede integrarse en la implantación del sistema de prevención.

e) Revisión del histórico de siniestralidad de la empresa.

La consulta del histórico de todos los accidentes ocurridos nos servirá para tomar conciencia de qué aspectos se deben trabajar en la formación. Los datos de siniestralidad serán básicos para dar el enfoque, importancia y contenido al material formativo en las próximas etapas.

Para empresas de nueva creación que no disponen de histórico, podremos utilizar estadísticas nacionales, autonómicas, provinciales y/o sectoriales.

5.2 Identificación de las necesidades de formación para sus directivos, marcar objetivos para definir acciones formativas.

Del análisis de cuestionarios, entrevistas, revisión de la evaluación de riesgos y revisión de la siniestralidad de la empresa, obtendremos la información necesaria que sirva para establecer las necesidades de formación para los directivos de PYMES y MICROEMPRESAS.

Para identificar las necesidades de formación, utilizando los datos recopilados en el punto anterior, ahora se debe hacer un análisis teniendo en consideración los siguientes puntos:

(14)

- Determinar qué tipo de cambios tendrá que afrontar la organización a corto, medio y largo plazo. Por ejemplo: implantar algún sistema de calidad, cambios tecnológicos, organizacionales, etc.
- Determinar si la plantilla tiene las capacidades y habilidades necesarias para hacer frente a cambios que se prevén introducir por las necesidades detectadas a la vista de las deficiencias identificadas.
- Definir las necesidades de formación que se deriven para cumplir con los objetivos que den solución a las deficiencias detectadas.
- Determinar si el organigrama y distribución de tareas y funciones están claramente definidos en cada puesto de la organización.

En esta etapa hay que realizar el análisis de la información recabada, identificar las deficiencias y definir los objetivos tanto a corto, medio y largo plazo que servirán para preparar adecuadamente la intervención formativa para directivos. Debemos extraer las necesidades y marcar una propuesta de estrategias que sirvan para definir la cultura preventiva que debe asumir la empresa a partir de ahora. Será necesaria la implicación de la dirección para poder conseguir tales objetivos, y para eso se plantea esta intervención formativa.

Para ayudarnos a definir las propuestas de objetivos que nos sirvan para desarrollar la acción formativa para directivos de PYMES y MICROEMPRESAS, se propone utilizar la siguiente Tabla 2 de análisis:

Tabla 2. Análisis de objetivos para desarrollar la acción formativa en directivos.

OBJETIVOS PARA DESARROLLAR LA ACCIÓN FORMATIVA EN DIRECTIVOS					
	DEFICIENCIA PREVENTIVA	DEPARTAMENTO/S O SECCIÓN/ES	PRIORIDAD	OBJETIVO PREVENTIVO	PUNTO DE LA ACCIÓN FORMATIVA
A CORTO PLAZO					
A MEDIO PLAZO					
A LARGO PLAZO					

Para la cumplimentación de la siguiente tabla se seguirán las siguientes recomendaciones:

- **Deficiencias preventivas:** Del análisis de las encuestas, entrevistas, evaluación de riesgos e histórico de accidentes debemos definir cuáles son las deficiencias preventivas detectadas en la empresa.
- **Departamento o sección:** cada deficiencia tendrá un departamento o sección de la empresa implicado; o en algunos casos puede que sean varios departamentos los que tengan relación con la deficiencia. Habrá que reconocerlos y dejarlos reflejados en la tabla.
- **Prioridad:** en este campo tenemos que establecer el nivel bajo, medio o alto de la prioridad que conlleva la deficiencia. Esto nos dará una idea de la importancia a la hora de realizar la intervención y de los recursos que habrá que destinar en el tiempo.
- **A corto, medio o largo plazo:** según la deficiencia preventiva encontrada deberemos establecer unos plazos de tiempo para su consecución. Habrá deficiencias que requieran solución a corto plazo y en otras sin embargo necesitaremos el medio o el largo plazo. Estas necesidades temporales se reflejarán en la tabla.

- Objetivo preventivo:** propondremos una serie de objetivos que servirán durante la formación de material de discusión para que los alumnos, directivos y mandos intermedios reflexionen y recapaciten sobre las deficiencias que tienen que corregir. No se pretende en primera instancia dar solución definitiva o definir el objetivo concreto para dar respuesta a una deficiencia; es una propuesta que hace el docente y un material que durante el desarrollo de la acción formativa le servirá para el debate y la reflexión entre los alumnos, que ayude a inculcar de forma práctica la semilla de la cultura preventiva en los directivos, de forma que tengan conciencia de las deficiencias existentes, dónde se encuentran, decidan qué pueden hacer para solucionarlas y finalmente sean los propios alumnos los que por consenso encuentren las respuestas más adecuadas, hagan suyas las decisiones sobre los objetivos a lograr y las acciones preventivas que se precisan para su consecución y no sean propuestas de agentes externos.
- Punto de la acción formativa:** con los objetivos preventivos propuestos en principio como material de discusión para la formación, iremos conformando un temario práctico y personalizado a la empresa que nos servirá para la realización de la acción formativa. Finalmente prepararemos un resumen con los objetivos de partida propuestos por el docente, correspondientes a cada deficiencia detectada para permitir y facilitar el trabajo en la etapa 4 de diseño del plan de formación. Este resumen se puede plasmar utilizando la Tabla 3.

Tabla 3. Ficha resumen de necesidades para preparar los puntos de la acción formativa

OBJETIVO PREVENTIVO	PUNTO DE ACCIÓN FORMATIVA
1. Objetivo preventivo 1....	Punto X1.X1... de la acción formativa.
2. Objetivo preventivo 2 ...	Punto X1.X2... de la acción formativa.

5.3 Metodología en la preparación de las acciones formativas.

La formación que queremos desarrollar debe de fundamentarse en los tres siguientes criterios:

- La formación debe ser **fundamentalmente práctica, minimizando los contenidos teóricos**.
- Debe favorecer el **feed-back proactivo**: al alumno se le plantean cuestiones que debe analizar y reflexionar (conceptos y objetivos propuestos por el docente); el formador será solamente el guía que modera y propone las cuestiones que los alumnos tienen que trabajar para obtener por consenso de grupo sus propias conclusiones.
- El temario debe ser **personalizado y adaptado a las particularidades de la empresa**.

Por lo que el material que se prepare debe ayudarnos a mantener ese estilo.

A continuación se proponen las siguientes recomendaciones para preparar una buena presentación multimedia que permitan disponer de un material formativo de calidad: ⁽¹⁵⁾

- Emplear frases cortas. Muchas presentaciones que se exponen pueden resultar farragosas, con demasiado texto que las hacen difíciles de seguir, demasiados puntos, los mensajes clave no sobresalen y el alumno deja de prestar atención. Esto es uno de los principales errores que se cometen. Mejor usar frases cortas y palabras clave que resalten el mensaje que queremos transmitir.
- El tamaño del texto debe de ser adecuado para que pueda ser leído perfectamente por el alumno. Otro error frecuente es colocar textos demasiado pequeños que son difíciles de leer. Los textos tienen que tener el tamaño suficiente para que el alumno más alejado de la sala tenga facilidad para su lectura.
- Debemos buscar colores suaves de fondo de pantalla, donde se facilite la lectura y la atención. Una mala elección de la paleta de fondo, con colores intensos, puede conducir a distracción, confusión, dolor de cabeza y pérdida de atención.
- Las presentaciones deben ser visuales.
 - Respondiendo a las cuestiones: ¿qué queremos contar?, ¿Qué queremos que recuerden los alumnos?...
 - Ideas y mensajes concisos y concretos.
 - Palabras clave para que el alumno recuerde.
- Es muy importante la preparación: debemos contar una historia. Toda historia consta de una introducción, un nudo y un desenlace.
- Y si son presentaciones profesionales constarían de: situación actual, cuestión o problema a resolver y solución. La preparación es fundamental para conseguir

una buena presentación y se debe contar una historia con un punto de partida, un desarrollo y una conclusión final.

- Hay que pensar siempre en la audiencia. Siendo analógicos: no se necesita más que un papel y un bolígrafo para hacer un mapa mental, boceto de la historia y preparación de diapositivas:
 - Título
 - Situación actual
 - Problemática
 - Solución
 - Resumen.
- Se deben utilizar tipos de letras que sean claras y de fácil lectura y evitar fuentes de texto artísticas que resulten difíciles de leer.
- Se usarán imágenes de calidad. Se trabajará con imágenes y se evitará el uso de cliparts.
- Con el consentimiento de la empresa, procuraremos apoyarnos en imágenes y/o vídeos de la propia organización que nos ayuden a personalizar el material para que el mensaje sea lo más claro posible.
- Las diapositivas si se preparan adecuadamente, serán una herramienta de gran ayuda en cualquier presentación.

5.4 Diseño del plan de formación.

En este apartado se plasmarán los resultados del estudio previo realizado. Dejaremos definido el plan de formación y prepararemos el contenido de la acción formativa para los directivos de una PYME o MICROEMPRESA.

Quedará concretado a través de tres documentos:

1. Programa de acción formativa presentado en la Tabla 4.
2. Guía didáctica que desarrolle el programa del curso.
3. Contenido que debe de llevar cada punto del temario.

Se presenta una propuesta de programa formativo con un contenido genérico que será personalizado según cada empresa. De esta forma, a este temario inicial se añadirán o eliminarán los puntos que el Técnico considere oportunos y servirá de base para personalizar el contenido, ajustándolo a las particularidades de la empresa.

Tabla 4. Programa de la acción formativa “integración de la cultura preventiva en la empresa xxx, s.l.”

DENOMINACIÓN	INTEGRACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LA EMPRESA XXX, S.L.
OBJETIVOS	Implantar la cultura preventiva en la dirección de una PYME.
PARTICIPANTES (número orientativo)	3-12
DESTINATARIOS	Directivos, responsable PRL o de seguridad y mandos intermedios.
MODALIDAD	Presencial
DURACIÓN	10 horas lectivas repartidas en dos sesiones de 5 horas en semanas consecutivas.
CONTENIDO. ⁽¹⁶⁾	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción y objetivos. 2. La importancia de las PYMES y MICROPYMES en la estructura Empresarial Española. 3. La Siniestralidad Laboral en la EMPRESA XXX, S.L. / España. 4. Costes económicos y sociales de la siniestralidad en la EMPRESA XXX, S.L. 5. Cómo organizar la prevención de mi empresa. <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Asunción personal por el empresario. 5.2. Designación de trabajadores. 5.3. Servicio de prevención propio. 5.4. Servicio de prevención ajeno. 6. Claves para una correcta integración de la prevención en la EMPRESA XXX, S.L. <ol style="list-style-type: none"> 6.1. El pilar fundamental: el empresario y su dirección. 6.2. La implicación de los trabajadores. 6.3. Identificación y actuación frente al riesgo laboral. 6.4. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad

	<p>preventiva en la EMPRESA XXX, S.L.</p> <p>6.5. Formación e información a los trabajadores.</p> <p>6.6. Nombramiento del recurso preventivo.</p> <p>6.7. Control de la salud de los trabajadores.</p> <p>6.8. Medidas de emergencia.</p> <p>6.9. Control de la siniestralidad e investigación de accidentes.</p> <p>6.10. Gestión documental de la prevención.</p> <p>7. Cultura preventiva en la EMPRESA XXX, S.L.</p> <p>7.1. Qué es cultura preventiva.</p> <p>7.2. Cuáles son las características más destacables.</p> <p>7.3. Qué beneficios aporta.</p> <p>7.4. La cultura preventiva debe de ir desde arriba hacia abajo.</p> <p>8. Relación entre la empresa y el servicio de prevención ajeno.</p> <p>8.1. El servicio de prevención ajeno.</p> <p>8.2. La contratación de servicios preventivos.</p> <p>8.3. Funciones que desarrolla un servicio de prevención ajeno.</p> <p>9. Responsabilidades de la empresa en materia de prevención.</p> <p>9.1. La responsabilidad empresarial.</p> <p>9.2. Responsabilidades en el ámbito administrativo.</p> <p>9.3. Responsabilidades en el ámbito civil.</p> <p>9.4. Responsabilidades en el ámbito penal.</p> <p>9.5. La responsabilidad de los trabajadores.</p>
<p>METODOLOGÍA:</p>	<p>Clase práctica y participativa, con presentaciones en proyector y participación activa de los alumnos.</p>
<p>RECURSOS MATERIALES.</p>	<p>Y Colección de apuntes INTEGRACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LA EMPRESA XXX, S.L., bloc de notas y 2 bolígrafos de colores, lápiz y carpeta.</p>

PROFESORADO	Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales
EVALUACIÓN	Continua

GUÍA DIDÁCTICA

CURSO: INTEGRACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LA EMPRESA XXX, S.L.

DURACIÓN: 10 HORAS

MODALIDAD: PRESENCIAL.

1. OBJETIVOS.

GENERALES:

- Implantar la conciencia de cultura preventiva en la dirección de la empresa de manera que sea entendida como una filosofía de trabajo y no como meramente el cumplimiento de un requisito legal.

ESPECÍFICOS:

- Conocer la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Adquirir los conocimientos básicos de prevención para directivos.
- Conocer el clima preventivo de la organización.
- Conocer los factores de riesgos más importantes.
- Repasar el histórico de accidentes ocurridos en la empresa, las causas que los ocasionaron y sus consecuencias.
- Discutir y consensuar los objetivos preventivos necesarios para mejorar la organización.

OPERATIVOS:

- Saber reconocer la importancia que tiene la prevención en el buen funcionamiento de una organización.
- Tener conciencia de que la prevención bien llevada a todos los niveles hace más rentable una empresa.

- Tener claro que para implantar la cultura preventiva en cualquier organización se debe empezar siempre por la dirección para que realmente esta conciencia cale en todo el equipo humano.

2. RESUMEN DE CONTENIDOS:

INTEGRACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LA EMPRESA XXX, S.L. ⁽¹⁶⁾

PROGRAMA:

- 1. Introducción y objetivos.**
- 2. La importancia de las PYMES y MICROPYMES en la estructura Empresarial Española.**
- 3. La Siniestralidad Laboral en la EMPRESA XXX, S.L. / España.**
- 4. Costes económicos y sociales de la siniestralidad en la EMPRESA XXX, S.L.**
- 5. Cómo organizar la prevención de mi empresa.**
 - 5.1. Asunción personal por el empresario.
 - 5.2. Designación de trabajadores.
 - 5.3. Servicio de prevención propio.
 - 5.4. Servicio de prevención ajeno.
- 6. Claves para una correcta integración de la prevención en la EMPRESA XXX, S.L.**
 - 6.1. El pilar fundamental: el empresario y su dirección.
 - 6.2. La implicación de los trabajadores.
 - 6.3. Identificación y actuación frente al riesgo laboral.
 - 6.4. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva en la EMPRESA XXX, S.L.
 - 6.5. Formación e información a los trabajadores.
 - 6.6. Nombramiento del recurso preventivo.
 - 6.7. Control de la salud de los trabajadores.
 - 6.8. Medidas de emergencia.
 - 6.9. Control de la siniestralidad e investigación de accidentes.
 - 6.10. Gestión documental de la prevención.
- 7. Cultura preventiva en la EMPRESA XXX, S.L.**
 - 7.1. Qué es cultura preventiva.
 - 7.2. Cuáles son las características más destacables.
 - 7.3. Qué beneficios aporta.
 - 7.4. La cultura preventiva debe de ir desde arriba hacia abajo.

8. Relación entre la empresa y el servicio de prevención ajeno.

- 8.1. El servicio de prevención ajeno.
- 8.2. La contratación de servicios preventivos.
- 8.3. Funciones que desarrolla un servicio de prevención ajeno.

9. Responsabilidades de la empresa en materia de prevención.

- 9.1. La responsabilidad empresarial.
- 9.2. Responsabilidades en el ámbito administrativo.
- 9.3. Responsabilidades en el ámbito civil.
- 9.4. Responsabilidades en el ámbito penal.
- 9.5. La responsabilidad de los trabajadores.

3. FORMADOR.

- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

4. MEDIOS PEDAGÓGICOS.

- Clase práctica y participativa, el formador empezará con una exposición inicial sobre el punto a tratar, con temario adaptado a la información recopilada de la empresa, fomentando la participación de alumnos para que lo discutan, comenten sus puntos de vista, sus problemas reales, y ser guiados por el docente hasta encontrar posibles soluciones por consenso.
- Al finalizar cada punto del programa, entre todos los alumnos se reformularán los objetivos preventivos de mejora propuestos inicialmente que se irán anotando para después ser presentados a la dirección de la empresa en un informe, como propuestas de mejora para la organización.
- El docente utilizará presentaciones con proyector y ordenador, se podrán ver imágenes y videos obtenidos en la propia empresa (siempre que ésta haya dado su consentimiento tras la aceptación y firma de la cláusula de protección de datos).
- La interacción y proactividad con el alumno se mantendrá en todo momento.

5. CALENDARIO Y LUGAR DE IMPARTICIÓN.

- Se organizarán dos sesiones formativas de 5 horas cada una en semanas consecutivas.
- La formación se impartirá en horario consensuado con la empresa, preferentemente dentro de la jornada laboral o en momentos de poca actividad de forma que sea posible la participación de directivos, responsable de prevención o seguridad y

mandos intermedios. Si se precisara realizar fuera del horario laboral, se compensarán dichas horas como trabajo efectivo por la empresa.

- El lugar de impartición de la acción formativa puede ser en la sala de formación de la empresa, pero en caso de que no se disponga, sería recomendable contratar la cesión de una sala en un lugar cercano y tranquilo que facilite la participación de todos los alumnos y que permita un ambiente adecuado para la participación y reflexión.

6. RECURSOS MATERIALES.

- Colección de apuntes personalizados a la realidad de la empresa a partir de los datos obtenidos de cuestionarios, entrevistas, revisión de la evaluación de riesgos e histórico de siniestralidad de la empresa.
- El docente contará con un ordenador portátil y un cañón de proyección. Se ayudará de vídeos y fotografías, bien obtenidas en la propia empresa si presta su consentimiento o bien de distribución libre para ayudarse en sus exposiciones.
- Pizarra.
- Altavoces para escuchar los vídeos.
- A los alumnos además de la colección de apuntes, se les entregará otro material fungible, bloc de notas, bolígrafos de colores, lápiz y carpeta.

7. DESTINATARIOS.

- Directivos de la empresa.
- Responsable de PRL o de seguridad (si existe la figura).
- Mandos intermedios.

8. SEGUIMIENTO.

- Seguimiento continuo por parte del docente, a través de la realización durante las sesiones de preguntas y solicitando opiniones a cada uno de los alumnos para mantener su participación, interés y atención.
- El docente tiene la responsabilidad de que todos participen y aporten opiniones y sugerencias.

9. CONTROLES Y SISTEMA DE EVALUACIÓN.

- La asistencia debe ser del conjunto de los alumnos convocados ya que cualquier falta podría disminuir el impacto de la acción formativa en la empresa. Todos los

asistentes van a ser piezas clave en la implantación de esta nueva forma de entender la prevención.

- La evaluación la realizará el docente de forma continua a lo largo de la acción formativa, valorando la participación y aportaciones realizadas por cada alumno.
- En lugar de valorar al alumno como APTO o NO APTO, el docente valorará las aportaciones realizadas y preparará un informe con los objetivos de mejora para la dirección de la empresa.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS:

A continuación se exponen recomendaciones, un contenido mínimo o la fuente donde obtenerlo para ayudar al Técnico que precise preparar este material formativo a disponer de la información y fuentes necesarias para su preparación.

De la Tabla 3 con la ficha resumen de necesidades para preparar los puntos de la acción formativa (etapa 2), añadiremos en cada punto de la acción formativa, como tema de debate la revisión de los objetivos preventivos propuestos, que deberán ser validados o modificados por los alumnos y se propondrán las acciones de mejora que por consenso consideren más adecuadas. Estos objetivos y acciones de mejora al finalizar la formación se presentarán en el informe a la dirección.

OBJETIVO PREVENTIVO PUNTO DE ACCIÓN FORMATIVA

- | | | |
|----|---------------------------|--|
| 1. | Objetivo preventivo 1.... | Punto X1.X1... de la acción formativa. |
| 2. | Objetivo preventivo 2 ... | Punto X1.X2... de la acción formativa. |
| 3. | | |

CONTENIDOS ACCIÓN FORMATIVA:

INTEGRACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LA EMPRESA XXX, S.L. ⁽¹⁶⁾

1. Introducción y objetivos.

Para la introducción se podrá utilizar el contenido de presentación del punto 2 (Introducción) del presente trabajo que coincide con los fundamentos de esta acción formativa.

A partir de este primer punto se debe de provocar el feed-back con los alumnos, pediremos opinión de cuál es el punto de vista de cada uno sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales y en qué situación consideran que se encuentra su organización en estos momentos.

Los objetivos de la acción formativa son:

- Proporcionar los conocimientos básicos en prevención de riesgos laborales que deben de dominar los directivos y mandos intermedios de una PYME.
- Concienciación de la importancia que tiene la integración de la prevención en todas las actividades y procesos de la empresa.
- Entender la cultura preventiva como sinónimo de trabajo seguro y entorno saludable pasando por el bienestar de los trabajadores y lejos de ser un coste, es una mejora la rentabilidad de la organización.
- El compromiso de la dirección y los mandos intermedios en la actividad preventiva es la base para su éxito.
- Obtener propuestas de mejora preventiva que sirvan a dirección para implementar la actividad preventiva.

2. La importancia de las PYMES y MICROPYMES en la estructura Empresarial Española.

El contenido de este apartado lo tenemos desarrollado en el punto 2.5 de la Introducción (Importancia de las PYMES y MICROEMPRESAS en la estructura Empresarial Española).

Los alumnos conocerán la importancia que tiene la Pequeña y Mediana Empresa en el tejido empresarial Español y encajarán la organización dentro del tipo que le corresponda.

3. La Siniestralidad Laboral en la EMPRESA XXX, S.L. / España.

Se utilizará la información contenida en el punto 2.1 Resumen de los informes anuales de accidentes de trabajo con baja en España de 2008 a 2017 y el contenido del punto 2.2 La siniestralidad laboral en España en 2018. Los puntos 2.3 y 2.4 se pueden añadir si es una empresa de la provincia de Alicante.

Además y como aspecto importante para establecer posibles comparativas con respecto a los datos a nivel nacional, autonómico y por sector de actividad, será necesario recabar la información de siniestralidad de la empresa (etapa 1 del itinerario), extraer la información relevante de los accidentes ocurridos y sus informes, y presentarla a los alumnos para provocar el debate de qué circunstancias originaron dichos accidentes y cómo se podrían haber evitado. De aquí se pueden empezar a ir obteniendo las primeras propuestas de mejora.

4. Costes económicos y sociales de la siniestralidad en la EMPRESA XXX, S.L.

En este punto seguimos trabajando con la realidad de la empresa, en la etapa 1 del itinerario se ha recopilado además del histórico de siniestralidad, las consecuencias que se derivaron de dichos accidentes, días de baja, sanciones, mermas en la producción, efectos sobre el resto de trabajadores, efectos sobre las familias...

Toda esta información se presentará a los alumnos y será motivo de debate para tomar conciencia del alcance del coste económico y social que se derivó de los siniestros laborales ocurridos en la empresa. Importante el análisis, debate y consenso de propuestas de mejora.

5. Cómo organizar la prevención de mi empresa.

El contenido de este punto pasa por conocer normativa básica de prevención de riesgos laborales, en concreto habrá que hacer una presentación de los artículos 10, (modalidades); art. 11 (asunción personal por el empresario de la actividad preventiva); art. 12 (designación de trabajadores); art.14 (servicio de prevención propio) y art. 16 (servicio de prevención ajeno) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Tomando como referencia dicha normativa, se explicará a los alumnos las siguientes modalidades de actividad preventiva:

- 5.1. Asunción personal por el empresario.
- 5.2. Designación de trabajadores.
- 5.3. Servicio de prevención propio.

5.4. Servicio de prevención ajeno.

Finalmente con los alumnos se debatirá sobre la modalidad preventiva elegida por la empresa, sus ventajas e inconvenientes en referencia al resto de modalidades.

6. Claves para una correcta integración de la prevención en la EMPRESA XXX, S.L.

6.1. El pilar fundamental: el empresario y su dirección.

En este punto se hará un repaso normativo del artículo 15 (principios de la acción preventiva) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establecen los principios generales en materia de prevención que debe adoptar el empresario.

Es importante añadir además los siguientes planteamientos para trabajar con los alumnos:

- La Dirección de la Empresa debe plantear la prevención de riesgos laborales como uno de los fundamentos de la organización.
- La salud de los trabajadores y la seguridad en las tareas diarias que desarrollan debe estar presente en todos los departamentos y actividades de la empresa, por eso debe ser organizada y planificada como parte fundamental de la actividad productiva.
- La incorporación a los procesos productivos de conductas y normas de prevención ayudará a minimizar el riesgo por accidentes y establecerá en la organización una cultura preventiva que integrará perfectamente el sistema de prevención con el resto de procesos de la empresa.

6.2. La implicación de los trabajadores.

En este punto se repasará el artículo 18 (información, consulta y participación de los trabajadores) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establecen las directrices para la participación de los trabajadores en el cumplimiento de la Ley.

La implicación de la dirección de una empresa en asumir y liderar el compromiso por la seguridad es muy importante, pero a continuación debe de ir seguida por el convencimiento y la participación de los trabajadores en el cumplimiento de las normas preventivas implantadas.

Además de ser una obligación legal el cumplimiento de estas normas preventivas, la implicación de todos los trabajadores en el cumplimiento de la prevención garantizará:

- El aprovechamiento de la experiencia de los trabajadores para identificar riesgos en el puesto de trabajo y encontrar las medidas preventivas que sean más adecuadas al trabajo realizado.
- Participando los trabajadores en la implantación y desarrollo de medidas preventivas, ayudan a que se sientan identificados e involucrados en la política preventiva de la empresa.
- El desempeño normal del trabajo se realizará de forma segura para toda la plantilla, motivando a los trabajadores para cumplir y hacer cumplir las medidas preventivas.

Al igual que en puntos anteriores, el docente provocará el debate y discusión por parte de los alumnos para conseguir propuestas de mejora fruto del consenso.

6.3. Identificación y actuación frente al riesgo laboral.

En este punto se repasará el artículo 16, plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establece cómo debe integrarse la prevención de riesgos en sistema general de gestión de la empresa, la realización de una evaluación inicial y la planificación de la actividad preventiva para eliminar o minimizar los riesgos detectados.

Añadiremos los siguientes comentarios para su discusión:

Hacer la evaluación de los riesgos laborales de la empresa debe de ser el paso siguiente a la implicación de dirección y trabajadores. Para este cometido se prestará atención al estado de las instalaciones, maquinaria, equipos de trabajo y como están diseñados los puestos de trabajo.

Esta evaluación permitirá a la dirección de la empresa, disponer de la información que necesita para adoptar las medidas oportunas para que el trabajo de su organización se realice de forma segura.

Estas medidas quedarán recogidas en la planificación de la actividad preventiva, que dependiendo de los riesgos identificados, dará lugar a las actividades siguientes:

- Se realizará la adaptación y adecuación de las instalaciones para que cumplan con las normas de seguridad.
- Se realizará un mantenimiento preventivo de instalaciones y maquinaria.
- Se instalarán las protecciones colectivas necesarias para cada puesto de trabajo.
- Se impartirá la formación necesaria en materia preventiva para cada puesto.
- Se efectuarán las mediciones higiénicas.
- Se realizará la vigilancia de la salud de los empleados.

6.4. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva en la EMPRESA XXX, S.L.

Para este punto utilizaremos y trabajaremos con la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva facilitados por la empresa.

Se repasarán los puntos importantes de los documentos y se provocará el debate sobre los riesgos identificados y el plan de acción preventiva adoptado.

De aquí obtendremos opiniones y reflexiones por parte de los alumnos sobre la idoneidad, eficacia y posibles opciones de mejora que puedan ayudar a integrar mejor la prevención con el resto de actividades de la empresa.

6.5. Formación e información a los trabajadores.

En este punto se hará un repaso normativo del artículo 19 (formación de los trabajadores) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establece la obligación del empresario de garantizar que cada trabajador reciba la formación necesaria para desarrollar sus tareas de forma segura.

La formación e información de los trabajadores es una responsabilidad legal del empresario, que puede conllevar sanciones económicas importantes y que tiene por objeto adiestrar a los trabajadores sobre los riesgos a los que pueden estar expuestos en su puesto de trabajo y cuáles son las medidas de protección que deben de seguir. De esta forma aprenden a utilizar los equipos de trabajo de forma segura y también a utilizar los elementos de protección colectiva e individual, y los protocolos a seguir en caso de emergencias.

Esta formación debe de ser teórico-práctica, y se impartirá al trabajador en el momento en el que se incorpore en la empresa. Cuando se produzca cualquier

cambio o modificación tecnológica deberá de ser actualizada. De la misma forma el empresario tendrá que identificar los puestos de trabajo de especial peligrosidad (uso de productos químicos, trabajos en altura, trabajos de soldadura, riesgo eléctrico, etc...), y garantizar la formación adecuada para que se desarrollen de manera segura.

El debate en este punto consistirá en opinar sobre la formación que se ha realizado hasta ahora en materia de seguridad en la empresa, valorar su eficacia y si realmente cumple con los objetivos de la norma. Proponer posibles mejoras.

6.6. Nombramiento del recurso preventivo.

En este punto se hará en repaso normativo del artículo 32 bis, presencia de los recursos preventivos, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establece cuándo es necesaria la presencia en el centro de trabajo de un recurso preventivo.

Las empresas que realicen trabajos que presenten una especial peligrosidad, deben de contar con la figura del Recurso Preventivo, que sea el responsable de velar por el seguimiento de las normas de prevención establecidas en la realización de estas tareas. Es como sus propias palabras indican un recurso preventivo que dispone la empresa para esta función de velar por la seguridad en tareas de especial riesgo, apoyo más que dispone la empresa para garantizar la seguridad.

El Recurso Preventivo consiste por tanto en la participación de uno o más trabajadores, que disponen de una información como mínimo de nivel básico, con la cualificación y conocimientos necesarios, para que de manera independiente a la modalidad preventiva que haya asumido la empresa, apoyen y refuercen la prevención en las tareas consideradas como peligrosas.

El recurso preventivo pasa a ser el punto de unión entre los trabajadores y la empresa en el cumplimiento de las medidas preventivas en el desempeño de actividades peligrosas.

Entre las tareas del recurso preventivo se destacan:

- Informar en caso de situación de riesgo al empresario.
- Informar a los trabajadores que no siguen las normas preventivas establecidas por la empresa.
- Vigilar que se cumplan las actividades preventivas por parte de los trabajadores.

- Comprobar que las actividades preventivas del plan de prevención son eficaces y, en caso contrario, ponerlo en conocimiento del empresario.

Si la empresa dispone de recurso preventivo se abrirá el debate sobre las funciones comentadas y si realmente se están cumpliendo. En cualquier caso se buscarán posibles acciones de mejora.

6.7. Control de la salud de los trabajadores.

En este punto se hará un repaso normativo de los artículos: 22 (vigilancia de la salud); art. 25 (protección de trabajadores especialmente sensibles); art. 26 (protección de la maternidad) y art. 27 (protección de los menores) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En la planificación de la actividad preventiva de la empresa debe de estar incluida la vigilancia de la salud, que tendrá que ser realizada siguiendo unos protocolos médicos y por personal sanitario acreditado.

Se tendrá especial atención en la realización de la vigilancia de la salud con los colectivos de trabajadores sensibles a determinados riesgos como pueden ser: menores de edad, embarazadas y discapacitados.

Los reconocimientos médicos de los trabajadores tienen un carácter voluntario, excepto:

- En los casos en los que esté establecido en una disposición legal, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Que sea necesario para valorar el efecto de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador.
- Cuando el estado de salud del trabajador constituya un factor de peligro para su seguridad o la de sus compañeros.

En este punto se puede proponer un debate que consista en hacer una reflexión sobre la importancia que pueden tener los reconocimientos médicos en preservar la salud de los trabajadores. Se anotarán todas las mejoras propuestas.

6.8. Medidas de emergencia.

En este punto se hará un repaso normativo del artículo 20, medidas de emergencia, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establecen los principios para afrontar situaciones de emergencias.

Las posibles situaciones de emergencia que se puedan originar en el trabajo deben estar contempladas en la planificación preventiva de la empresa, estableciendo las medidas necesarias para una actuación eficaz en caso de que se produzcan.

Entre las situaciones que pueden requerir una especial atención encontramos:

- Primeros auxilios.
- Evacuación del centro de trabajo.
- Incendio en el centro de trabajo.

El empresario debe designar y formar en materia de primeros auxilios e incendios a los trabajadores y realizar de forma periódica simulacros de emergencias y evacuación, para garantizar que todos los trabajadores saben cómo actuar ante una situación de emergencia.

El debate de este punto puede proponerse comentando cómo está cumpliendo la empresa con este requisito normativo, si se han realizado simulacros, cuál fue la experiencia del último, quién tiene la formación adecuada dentro del equipo... Se anotará cualquier propuesta de mejora.

6.9. Control de la siniestralidad e investigación de accidentes.

En este punto se hará un repaso normativo del artículo 21 (riesgo grave e inminente) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establecen los principios para afrontar situaciones de especial riesgo.

En caso de accidente laboral se deberán investigar las causas para evitar su repetición. Cuando sea posible en la investigación de las causas del accidente, participará el trabajador implicado, ya que es él quien mejor conoce las circunstancias de lo ocurrido, y habrá que adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar que se vuelva a producir.

En la investigación se deben de reflejar los siguientes elementos:

- Identificar al accidentado.
- Lugar donde se produce.
- Circunstancias y agente causante.
- Las lesiones que se producen.
- Medidas correctoras para evitar su repetición.

Los trabajadores afiliados al Régimen General de la Seguridad Social, que por motivo de la baja tengan que ausentarse de su puesto de trabajo al menos 1 día, el empresario deberá cumplimentar el parte de accidente de trabajo con baja. El plazo de cumplimentación del parte de accidente es de 5 días y debe ser notificado a la autoridad laboral mediante el sistema Delt@.

Cuando se produzcan accidentes graves, muy graves, o mortales, además de cumplimentar por parte de la empresa el parte de accidente, debe de comunicar este hecho, en un plazo de 24 horas, a la autoridad laboral de la provincia donde ocurre el accidente.

En el punto 3 del presente programa formativa ya se habla de siniestralidad en la empresa, pero de lo añadido anteriormente se anotará cualquier otra propuesta de mejora por parte de los alumnos que pueda tener interés para la organización.

6.10. Gestión documental de la prevención.

En este punto se hará un repaso normativo del artículo 23 (documentación) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establecen los documentos que el empresario debe elaborar y conservar.

La empresa debe mantener una gestión documental del sistema de prevención, en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. El empresario debe de tener a disposición de la autoridad laboral los siguientes documentos:

1. El Plan de Prevención de riesgos laborales.
2. La Evaluación de Riesgos para la seguridad y salud.
3. La Planificación de la Actividad Preventiva, documentando todas las medidas de protección y prevención adoptadas para eliminar o minimizar los riesgos.
4. Los resultados de seguimientos y controles realizados con anterioridad en el centro de trabajo de actividades preventivas.
5. Los controles realizados de la vigilancia de la salud de los empleados.
6. Las investigaciones de los accidentes de trabajo ocurridos así como de las enfermedades profesionales que se hayan producido.
7. La relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan derivado en una incapacidad superior a un día y su notificación.

La discusión de este punto puede consistir en comentar cómo se está llevando la gestión documental actualmente, quién se encarga de ese cometido y si es posible alguna mejora.

7. Cultura preventiva en la EMPRESA XXX, S.L.

Utilizaremos el contenido del punto 2.6 (Importancia de la cultura preventiva en las empresas) del presente trabajo fin de máster.

7.1. Qué es cultura preventiva.

Del punto 2.6, apartado “qué es la cultura preventiva”.

Los alumnos tendrán que exponer sus opiniones sobre la cultura preventiva, y si realmente la consideran como un factor importante en la prevención.

7.2. Cuáles son las características más destacables de la cultura preventiva.

Del punto 2.6, apartado “cuáles son las características más destacables”.

El debate debe de permitir reflexionar sobre cada una de las características de la cultura preventiva y cómo se podrían trasladar estos conceptos a la propia organización.

7.3. Qué beneficios aporta.

Del punto 2.6, apartado “beneficios de implementar la cultura preventiva en la empresa”.

Se pedirá a los alumnos que reflexionen sobre los beneficios que podría reportar esta nueva forma de entender la prevención a la propia organización.

7.4. La cultura preventiva debe ir desde arriba hacia abajo.

Del punto 2.6, apartado “la cultura preventiva debe de ir desde arriba hacia abajo”.

Conclusiones por parte de los alumnos. Finalmente en el debate con los alumnos, como conclusiones deben de plantearse propuestas concretas de cómo se podría llevar a cabo la implantación en la organización de esta nueva forma de entender la prevención.

8. Relación entre la empresa y el servicio de prevención ajeno.⁽¹⁶⁾

En este punto se hará un repaso normativo del artículo 31 (servicios de prevención) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde se

establecen las características de los servicios de prevención, y el artículo 16, servicio de prevención ajeno, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Como indicaciones para el desarrollo del contenido del presente punto se añaden los siguientes apartados:

8.1. El servicio de prevención ajeno (SPA).⁽¹⁶⁾

Esta es la modalidad preventiva que más se utiliza por PYMES y MICROEMPRESAS. Cuando se contrata con un SPA, éste actúa como servicio asesor externo especializado en cubrir las necesidades de prevención de riesgos laborales que demanda la empresa y debe integrarse con el resto de operaciones que realiza la empresa, recordando siempre que la responsabilidad final recae sobre el empresario.

8.2. La contratación de servicios preventivos.⁽¹⁶⁾

Antes de contratar los servicios debemos:

- Buscar referencias de varios servicios de prevención acreditados.
- Solicitar ofertas de servicios y precios y no fijarse solamente en el precio, valorar la calidad de los servicios prestados, si la formación es presencial o a distancia, número de visitas que se van a realizar anualmente, etc...
- Comprobar si en los servicios prestados están incluidas las mediciones higiénicas y los estudios adicionales frente a riesgos específicos.

Durante la prestación del servicio:⁽¹⁶⁾

- Formar a un trabajador para que desempeñe las funciones de nivel básico y sea el interlocutor con el SPA.
- En el momento en el que el Técnico de Prevención entregue y haga la explicación del Plan de prevención, la dirección debe estar presente.
- La dirección debe prestar atención especial a la “Planificación Anual”, ya que en este documento están recogidos los riesgos laborales de la empresa y las medidas preventivas que se deben de realizar.

- Las medidas de prevención recomendadas se entregarán por escrito a los responsables internos de la empresa de su ejecución, explicando tareas y responsabilidades de los trabajos a realizar.
- La formación de riesgos especiales en puestos de trabajo debe de impartirse de forma presencial. La entrega de documentación y folletos divulgativos es insuficiente para la autoridad laboral.
- Cualquier cambio relevante en relación al sistema preventivo de la empresa debe de ser puesto conocimiento del técnico de prevención en cuanto se produzca, no se debe esperar a la visita programada para comunicarlo.
- Comunicar de forma inmediata al SPA los accidentes de trabajo, la adquisición de maquinaria, incorporación de nuevo personal y embarazo de una trabajadora.

Proceder con el SPA: ⁽¹⁶⁾

- Para que el SPA pueda desarrollar su cometido la empresa debe facilitar la información sobre puestos de trabajo, actividades, maquinaria, procesos, etc.
- Los técnicos de prevención tendrán acceso a las instalaciones del cliente.
- Si las medidas propuestas por el técnico de prevención no son compatibles con los procesos productivos de la empresa, se le hará saber al técnico para que estudie otras propuestas compatibles.
- Se deben poner en marcha las medidas preventivas propuestas por el SPA.
- Cualquier cambio en los riesgos de la empresa deben de comunicarse al SPA.

8.3. Funciones que desarrolla un servicio de prevención ajeno.

Los SPA asumirán el desarrollo de las siguientes funciones:

- Fomentar la gestión integrada preventiva en la organización.
- Realizar el diseño, la implantación y la aplicación del plan de prevención.
- Realizar la evaluación de factores de riesgo.
- Planificación de la actividad preventiva y establecer las prioridades en las medidas adoptadas.
- Vigilancia de condiciones de trabajo y ambiente laboral.
- Prestación de planes de emergencia y primeros auxilios.
- Vigilancia de la salud referida a riesgos derivados de la actividad laboral.

9. Responsabilidades de la empresa en materia de prevención. ⁽¹⁶⁾

En este punto repasaremos las principales responsabilidades para la empresa de los incumplimientos en materia laboral.

Al final de cada exposición de los puntos siguientes se debatirá con los alumnos si la empresa tiene alguna experiencia en ese sentido.

9.1. La responsabilidad empresarial. ⁽¹⁶⁾

Para el contenido de este punto utilizaremos el artículo 42 (responsabilidades y su compatibilidad) de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

“el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”. ⁽²⁾

9.2. Responsabilidades en el ámbito administrativo. ⁽¹⁶⁾

Para la preparación del contenido de este punto utilizaremos el artículo 45 (infracciones administrativas) de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Incumplir por parte del empresario la normativa de prevención de riesgos laborales conlleva una responsabilidad en el ámbito administrativo.

Suelen derivar en sanciones de carácter económico, que van desde los 40 € hasta los 819.780 € de multa, dependiendo de que se consideren infracciones leves, graves o muy graves.

Por otro lado, las empresas quedan inhabilitadas para conseguir subvenciones y otras ayudas públicas, no podrán contratar en el sector público y perderían los incentivos fiscales y otros beneficios de la Seguridad Social, durante un periodo de hasta 5 años.

9.3. Responsabilidades en el ámbito civil. ⁽¹⁶⁾

En el caso de que el empresario provoque un daño a trabajadores por el incumplimiento de sus deberes en materia de prevención de riesgos, podrá ser culpable de conformidad con el art. 1.101 del Código Civil, quedando sujeto a

indemnizar por daños y perjuicios al perjudicado. Esta indemnización será fijada por el tribunal correspondiente según las circunstancias que provocaron el accidente y los daños producidos.

En ocasiones la responsabilidad civil supone un recargo en las prestaciones a la Seguridad Social que debe abonar el empresario y puede suponer un aumento de las cuotas del 30 al 50% en función de la gravedad de la falta.

9.4. Responsabilidades en el ámbito penal. ⁽¹⁶⁾

Si el empresario no facilita los medios necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar su actividad, de forma que se ponga en peligro grave la vida, salud o integridad física, puede ser considerado como delito por el Código Penal Español.

Se trata de conductas graves, situaciones donde la falta de medidas de seguridad supone un peligro grave para la integridad física del trabajador.

En materia de prevención los delitos más comunes son los siguientes:

- Homicidio imprudente.
- Denegación de auxilio.
- Omisión del deber de socorro.
- Lesiones.

Las penas para estos delitos pueden ser: privación de libertad de 6 meses a 3 años.

9.5. La responsabilidad de los trabajadores. ⁽¹⁶⁾

Para la preparación de este punto utilizaremos el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

“corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional....” ⁽²⁾

Los trabajadores deberán:

- Utilizar de forma adecuada los materiales y equipos entregados.
- Usar de forma adecuada los equipos de protección entregados por el empresario.
- Utilizar correctamente y no anular los dispositivos de seguridad en los equipos utilizados en su actividad.

- Poner en conocimiento de su superior jerárquico cualquier situación que considere que pueda entrañar un riesgo para su seguridad o la de sus compañeros.
- Cumplir con las obligaciones de seguridad establecidas por la empresa para proteger su seguridad y salud y la de sus compañeros.
- Colaborar con el empresario a garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

No cumplir por parte de los trabajadores sus obligaciones en materia de prevención se considera un “incumplimiento laboral”.

5.5 Ejecución del Plan de Formación.

Una vez que tenemos definida y programada la acción formativa, llega el momento de su puesta en marcha, para eso será necesario tener en cuenta todo lo establecido en la guía didáctica, perfil de los alumnos que asistirán y el papel que debe desempeñar el docente. ⁽¹⁾

A continuación, se apuntan las siguientes recomendaciones de ayuda de cara a la exposición por parte del docente: ⁽¹⁷⁾

- Se debe establecer una buena acogida como punto de partida. Charlar, preguntar, escuchar opiniones..., intentar conectar desde el principio con los alumnos. Intentar obtener la máxima información sobre lo que hacen y piensan es una buena forma de romper el hielo.
- Un recurso útil puede ser el humor, aunque con la proporcionalidad adecuada a las exigencias de la formación.
- No se debe hablar más del 30 % del tiempo de la formación. Se debe observar a los alumnos y adaptarse a ellos.
- Un buen formador no debe estar todo el tiempo hablando o leyendo, sino procurar fomentar el debate tras presentar los conceptos, de forma que el docente planteará temas y provocará el debate.
- Acción, creatividad, participación y feed-back son herramientas que pueden aportar mayor valor a la formación.
- No es necesario pensar igual para que haya una buena comunicación y entendimiento. No se debe tener miedo a los distintos puntos de vista. Las diferencias nos enriquecen.

- Se debe mantener la atención de los alumnos; esto es importante. Algunos recursos son subir o bajar el tono, enfatizar aspectos, preguntarse en voz alta, dar inflexiones a la voz, hacer pausas, aminorar la velocidad...
- Es importante utilizar el lenguaje corporal porque refuerza la exposición con los gestos y movimientos.
- No hay que olvidar la importancia de la mirada. Ni tampoco olvidar la importancia de las manos. Hay que mantener la atención hasta el final.
- Es importante promover el pensamiento crítico y el aprendizaje activo y cooperativo en el alumnado. Recordar que ellos son el centro del proceso, y son quienes deben poner en cuestión una idea, razonarla y buscar la respuesta adecuada.
- Las actividades de aprendizaje son como una interfaz entre estudiantes, formadores y recursos, que facilitan la retención de la información y la construcción conjunta del conocimiento. Por ello:
 - Se deben utilizar ejemplos prácticos que ayuden a entender los conceptos.
 - Resolver problemas (deducir, comprobar, experimentar, planificar, tomar decisiones,...).
 - Actividades de aprendizaje analíticas (analizar, comparar, relacionar, clasificar, abstraer,...)
 - Trabajos de síntesis.
 - Trabajos colaborativos.
 - Estudio de casos.
- La empatía con los alumnos y preparar la clase con esmero son también importantes. Cuidar todos los aspectos de la comunicación escrita, corregir todas las faltas ortográficas.
- Previamente preparar un esquema sobre lo que se quiere tratar y secuenciar el contenido a exponer.
- Utilizar apoyos audiovisuales, transparencias, presentaciones multimedia, proyección de páginas web para captar su atención
- Realizar una buena síntesis final, y conseguir una despedida inolvidable.

5.6 Evaluación de la Formación.

La evaluación y medición de la acción formativa nos servirá para obtener información de la correcta aplicación y el impacto conseguido. Al mismo tiempo nos servirá para conocer la percepción de los participantes con respecto al cumplimiento de sus expectativas y de si se han cubierto los objetivos marcados en la acción formativa. (19)

Mediante esta medición conoceremos si se están cumpliendo los objetivos planteados, si los alumnos perciben como útil el tiempo dedicado, y si los materiales y recursos utilizados son adecuados. Este análisis nos facilitará tomar decisiones en relación a posibles cambios para futuras acciones formativas.

Qué debemos evaluar: ⁽¹⁹⁾

- Cumplimiento de objetivos.
- Cumplimiento de expectativas por parte de los participantes.
- Eficacia de la formación.
- Evolución de las actividades de mejora (si procede).
- Quejas, reclamaciones y sugerencias de los participantes.

Cuando no se alcancen los resultados planificados deberemos proponer acciones correctoras para corregir las deficiencias en futuras actuaciones.

Es importante prestar atención a la evaluación de la formación realizada. Para la evaluación de dicha formación se propone utilizar el cuestionario propuesto por FUNDAE (Anexo 2). Este cuestionario ha sido preparado para: ⁽²⁰⁾

- Asegurar que el desarrollo de la acción formativa ha sido satisfactorio, así como la organización, impartición y capacidad del docente en transmitir conocimientos.
- Asegurar que la formación realizada es adecuada a las necesidades de formación detectadas en las primeras etapas de este itinerario formativo.
- Dejar que el alumno anote otras opiniones que considere de interés sobre la acción formativa recibida.
- Esta información será necesaria para hacer posibles comparaciones con intervenciones que se hagan en el futuro y sirvan para medir la evolución experimentada por la empresa y por tanto el impacto que han tenido dichas actuaciones.

Con respecto al instrumento utilizado para la medición de la satisfacción de los alumnos, cuestionario de evaluación de FUNDAE, debemos asegurarnos de:

- Hacer llegar el cuestionario a todos los participantes que han finalizado la acción formativa para evaluar la calidad de la misma.
- Transmitir a los alumnos la importancia de cumplimentar el cuestionario con total sinceridad y transparencia para medir la eficacia alcanzada y detectar las posibilidades de mejorar en próximas acciones.
- Recopilar, analizar y custodiar los cuestionarios cumplimentados por los participantes para compararlos con los que se obtengan en futuras intervenciones.

Para la evaluación de la formación utilizaremos el cuestionario establecido por FUNDAE para la formación programada por las empresas, con la siguiente relación de valoraciones:
(20)

VALORACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Se valorarán los siguientes aspectos del curso utilizando una escala de puntuación del 1 al 4, marcando con una X la puntuación correspondiente:

- 1 Completamente en desacuerdo,
- 2 En desacuerdo,
- 3 De acuerdo,
- 4 Completamente de acuerdo.

Las cuestiones a valorar se encuentran enumeradas en el Anexo 2. (20)

5.7 Implementación de acciones de mejora.

La implementación de acciones de mejora persigue aprender de los errores del pasado y corregirlos en el futuro para conseguir intervenciones de más calidad. Nuestras intervenciones deben incluir una evaluación final, para asegurar su conveniencia, adecuación, eficacia y permitan la mejora continua.

Esta revisión de los cuestionarios permitirá que las conclusiones obtenidas en las operaciones de medición y seguimiento del desempeño de las acciones formativas realizadas, puedan ser optimizadas en futuras actuaciones que se desarrollen.

Con los cuestionarios de evaluación y todos los objetivos y acciones de mejora definidos por consenso durante la formación, debemos preparar un informe de propuestas de mejora que sirva a la dirección como punto de partida para implantar esta cultura preventiva.

Las grandes empresas en su mayoría tienen implantados sistemas de calidad ISO 9000 y todos estos aspectos que apuntamos en este apartado están perfectamente recogidos en la mejora continua de procesos que desde hace años ya vienen siendo requisitos de los sistemas de calidad. Pero desafortunadamente la pequeña y mediana empresa, no dispone de estructura, ni normalmente de recursos para implantar estos sistemas, por lo que si queremos que empiecen a aprovechar las ventajas de estos procedimientos de trabajo habrá que ayudarles en este nuevo cometido de mejora continua empezando por la cultura preventiva.

Hablamos de trabajo seguro, de mejorar el ambiente de trabajo, y por tanto mejora del clima laboral, todo esto solo puede redundar en una organización saludable con trabajadores integrados en su puesto de trabajo, y esta política como no puede ser de otra manera debe de revertir en mejores resultados.

Por lo tanto, con PYMES y MICROEMPRESAS, además de analizar el impacto que esta acción formativa pueda haber tenido en la organización, se deberá de hacer una recopilación de los objetivos validados y las acciones de mejora propuestas durante la misma por consenso de los alumnos. Esto ayudará a la dirección para tomar la decisión de cuáles de esos objetivos y esas propuestas de mejora quieren que marquen la nueva política preventiva de la empresa.

La adopción de estos nuevos objetivos y de las acciones para su consecución precisarán de un seguimiento y una revisión periódica junto con la dirección para evaluar su cumplimiento. De las desviaciones detectadas habrá que plantear nuevas acciones para corregirlas, y el proceso de mejora continua estará en marcha. Porque tiene que ser dinámico y como no puede ser de otra manera, este itinerario formativo solo es un punto de partida, para implantar una cultura preventiva que tiene que estar viva, tendrá que ser revisada y así cuando aparezcan nuevas desviaciones, se tomarán nuevas medidas correctoras para subsanarlas y el ciclo volverá a repetirse.

Y éste debe de ser el trabajo de mejora continua en la prevención de la organización que cuando tenga las dimensiones y estructura adecuadas podrá plantearse la conveniencia de implantar un sistema de calidad, y tal vez en un futuro hasta un sistema de calidad total que integre procesos, prevención y medio ambiente.

6. CONCLUSIONES.

Con este itinerario formativo se ha proporcionado a los participantes los conocimientos básicos sobre prevención, integrados en la actividad de la propia empresa.

Además, el alumno partiendo de una pequeña exposición teórica de conceptos, ha descubierto mediante sus reflexiones la realidad práctica de la repercusión que tiene la prevención en su actividad. También se han conseguido por consenso, nuevas propuestas de mejora que deben de servir a la dirección para marcar una nueva política preventiva, en definitiva se ha implementado la cultura preventiva en la organización.

Se ha trasladado la teoría preventiva a la realidad de la empresa trabajando sobre aspectos donde han sido los propios alumnos, en nuestro caso: la dirección, el responsable de seguridad y los mandos intermedios de una PYME o MICROEMPRESA; los que han extraído sus propias conclusiones sobre la importancia que tiene la prevención en el desempeño de su actividad y qué pueden empezar a hacer para mejorarla.

Este cambio de entender la cultura preventiva como algo necesario para la normal actividad de la empresa, eleva a otro nivel la concepción de prevención de riesgos laborales, donde lejos de ser un coste, se convierte en beneficios y rentabilidad. El rendimiento y la rentabilidad de la empresa van de la mano de conceptos como trabajo seguro, ambiente de trabajo saludable y bienestar de los trabajadores.

Todo esto sólo es posible si hemos conseguido el compromiso de la dirección de la PYME o MICROEMPRESA, para incorporar en su política empresarial la implementación y mejora continua de la cultura preventiva en toda la organización.

7. BIBLIOGRAFÍA.

1. Alfonso, C.L., Salcedo, C., Rosat, I., Agún, J.J., Barba, M.C., Estardid, F., et al. Prevención de Riesgos Laborales. Instrumentos de Aplicación. 3rd ed. Valencia: Tirant lo Blanch; 2012.
2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
3. UGT. Informe de Siniestralidad Laboral Alicante. [Online]; marzo 2018. Acceso 14 de mayo de 2019. Disponible en: http://www.ugt-pv.es/2018/04/INFORME_PRL_INTERANUAL_16_17%20pdf.pdf.
4. UGT. Informe Accidentes Laborales Provincia de Alicante. [Online]; 2015. Acceso 14 de mayo de 2019. Disponible en: http://www.ugt-pv.es/2016/04/INFORME_SINIESTRALIDAD_LABORAL_ALICANTE_2016.pdf.
5. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT). [Online], Madrid; 2019. Acceso 14 de mayo de 2019. Disponible en: <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnnextoid=58d15a2b13b46210VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnnextchannel=eb02a89ccfbf6410VgnVCM1000008130110aRCRD>.
6. CEOE-CEPYME C. Guía para la integración de la prevención de riesgos laborales en PYMES y MICROPYMES. [Online]; 2018. Acceso 16 de mayo de 2019. Disponible en: http://www.cecarn.es/publicaciones/prevencion_de_riesgos_laborales/Guia_para_la_integracion_de_PRL_en_PYMES_Y_MICROPYMES.pdf.
7. Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. [Online]; enero-septiembre 2018. Acceso 16 de mayo de 2019. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat18_09/ATR_09_2018_Resumen.pdf.
8. INVASSAT. Resumen de accidentes de trabajo. [Online]; 2019. Acceso 14 de mayo de 2019. Disponible en: http://www.invassat.gva.es/es/accidentes-de-trabajo/-/asset_publisher/VLse2t0JuMOt/content/accidentes-de-trabajo-resumenes?redirect=http%3A%2F%2Fwww.invassat.gva.es%2Fes%2Faccidentes-de-trabajo%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_VLse2t0JuMOt%26p_p_lifecycle%3D0%26p.
9. PREVENTIVA, ACCIÓ. [Online]; 2019. Acceso 15 de mayo de 2019. Disponible en: <https://acciopreventiva.com/cultura-preventiva/>.

10. Allen, J.G. Psicología y Mente. [Online]; 2019. Acceso 17 de mayo de 2019. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/presentismo-laboral-trabajo-enfermo>.
11. Espinosa, R. Benchmarking: qué es, tipos, etapas y ejemplos. [Online]; 2017. Acceso 17 de mayo de 2019. Disponible en: <https://robertoespinosa.es/2017/05/13/benchmarking-que-es-tipos-ejemplos/>.
12. IBERMUTUAMUR. Buenas Prácticas para Mejorar la Cultura Preventiva en las Empresas. [Online]; 2014. Disponible en: https://ibermutua.es/wp-content/uploads/2015/03/Dossier_Cultura_Preventiva_11.pdf.
13. Pineda P. Auditoría de la formación Barcelona: Gestión 2000; 1995.
14. FUNDAE. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. [Online]; 2019. Acceso 17 de mayo de 2019. Disponible en: <file:///C:/Users/ACTIVA%20-%20DVD/Downloads/Documentos%20de%20ayuda%20para%20la%20identificaci%C3%B3n%20de%20necesidades%20formativas%20y%20competencias%20a%20desarrollar.pdf>.
15. Fuente AdV&ESd. El Arte de la Presentación. [Online]; 2013. Acceso 14 de mayo de 2019. Disponible en: <https://es.slideshare.net/adv103/el-arte-de-la-presentacin-1h?related=1>.
16. CECAM CEOE - CEPYME. GUÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN PYMES Y MICROPYMES. [Online] Acceso 17 de mayo de 2019. Disponible en: http://www.cecama.es/publicaciones/prevencion_de_riesgos_laborales/Guia_para_la_integracion_de_PRL_en_PYMES_Y_MICROPYMES.pdf.
17. Subirats, EN. RECOMENDACIONES PARA SER UN BUEN DOCENTE Y COMUNICADOR. Apuntes. Alicante: Universidad Miguel Hernández.
18. CCOO. CoPsoQ-istas21. [Online]; 2014. Acceso 18 de mayo de 2019. Disponible en: http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=47.
19. Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración de la Comunidad de Madrid. Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales Inclusivo. [Online]; 2018. Acceso 16 de mayo de 2019. Disponible en: http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3D6%5B1%5D.+SGPRLI_2.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1310853507923&ssbinary=true.

20. FUNDACIÓN ESTATAL PARA EL EMPLEO (FUNDAE). [Online]; 2019. Acceso 16 de mayo de 2019. Disponible en: <https://www.fundae.es/Empresas%20y%20organizaciones/Pages/Guias-Procedimientos-Como-Bonificarte.aspx>.

21. Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración de la Comunidad de Madrid. Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales Inclusivo. [Online]; 2018. Acceso 16 de mayo de 2019.

Disponible en:

http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3D6%5B1%5D.+SGPRLI_2.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1310853507923&ssbinary=true.



8. ANEXOS.

8.1. ANEXO 1. Cláusula RGPD para recabar datos de interesados con consentimiento.

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos, le informamos que trataremos sus datos personales con la finalidad de realizar la gestión derivada de nuestra relación comercial, así como enviarle comunicaciones relacionadas con los servicios contratados. Los datos proporcionados se conservarán mientras se mantenga la relación comercial o durante el tiempo necesario para cumplir con las obligaciones legales. Los datos no se cederán a terceros salvo en los casos en que exista una obligación legal y los trataremos en base a su consentimiento.

Asimismo, le informamos de la posibilidad de ejercer los siguientes derechos sobre sus datos personales: derecho de acceso, rectificación, supresión u olvido, limitación, oposición, portabilidad y a retirar el consentimiento prestado.

Para ello podrá enviar un email a: email@empresaprl.com o dirigir un escrito a DIRECCIÓN EMPRESA PRL.

Además, el interesado puede dirigirse a la Autoridad de Control en materia de Protección de Datos competente para obtener información adicional o presentar una reclamación.

CONSENTIMIENTO

La finalidad y uso previsto tanto de los datos en sí mismos como de su tratamiento, es prestarle el servicio solicitado. A continuación podrá aceptar las finalidades que crea convenientes marcando su casilla correspondiente, en el caso de NO marcar dichas casillas, no se podrá prestar el servicio asociado.

- Prestación del servicio contratado en trabajos de implantación, seguimiento y formación de la prevención de riesgos laborales, (Si acepta el tratamiento de sus datos con esta finalidad marque esta casilla)*
- Permiso para obtener fotografías y videos dentro de las instalaciones de la organización que sirvan para completar los servicios contratados. (Si acepta el tratamiento de sus datos con esta finalidad marque esta casilla)*
- Permiso para utilizar las fotografías y videos obtenidos dentro de las instalaciones de la organización exclusivamente en la impartición de acciones formativas a los diferentes*

equipos de su empresa. (Si acepta el tratamiento de sus datos con esta finalidad marque esta casilla)

Firma y fecha:

Fdo.-

Datos identificativos del responsable: DATOS EMPRESA PRL



8.2. ANEXO 2. Cuestionario de evaluación acción formativa FUNDAE.

Las cuestiones a valorar son: ⁽²⁰⁾

1. Organización del curso.

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.

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.

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.

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...).

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...).

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.

7.1 Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso (impresos, aplicaciones telemáticas).

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. Sí 2. No

8.2 El curso me permite obtener una acreditación donde se reconoce mi cualificación

1. Sí 2. No

9. Valoración general del curso.

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.

11. Si desea realizar cualquier sugerencia u observación, por favor, utilice el espacio reservado a continuación.