

Evaluación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid



Comunidad de Madrid

www.madrid.org



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INFORME DE RESULTADOS

Evaluación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid

Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid



CONSEJERÍA DE EMPLEO, TURISMO Y CULTURA

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

Excma. Sra. Dña. Ana Isabel Mariño Ortega

Viceconsejero de Empleo

Ilmo. Sr. D. Jesús Valverde Bocanegra

Directora General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ilma. Sra. Dña. M^a del Mar Alarcón Castellanos

ELABORACIÓN

Dirección

M^a del Mar Alarcón Castellanos, Directora General de Trabajo y Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Autor

Observatorio para la prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid

Unidad Técnica de Publicaciones

Alberto Muñoz González
Germán Blázquez López
Rebeca Robles Gayo

© Comunidad de Madrid, 2012

Edita: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid

Tel.: 900 713 123 Fax.: 91 420 61 17

irsst.formacion@madrid.org

www.madrid.org

Depósito Legal: M-36558-2012

Impreso en España -Printed in Spain



CONSEJERÍA DE EMPLEO, TURISMO Y CULTURA
Comunidad de Madrid

Esta versión digital forma parte de la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma

www.madrid.org/culpubli
culpubli@madrid.org





Índice

1. Presentación

2. Objetivos

3. Metodología y fases del proyecto

3.1. Fase de diseño

3.1.1. Planteamiento general del proyecto

3.1.2. Investigación secundaria (documental)

3.2. Fase de recogida de información

3.2.1. Entrevistas en profundidad

3.2.2. Grupo de discusión

3.3. Fase de análisis

3.4. Fase de conclusiones

4. Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

4.1. Introducción al contexto normativo de la prevención de riesgos laborales

4.2. Introducción a los puntos fundamentales en prevención de riesgos laborales previo al análisis de la formación

4.2.1. Organización de recursos para las actividades preventivas

4.2.2. Recursos preventivos

4.2.3. Auditoría en prevención de riesgos laborales

4.3. La Formación en Prevención de Riesgos Laborales

4.3.1. Formación del Artículo 19 LPRL

4.3.2. Formación de los delegados de prevención

4.3.3. Formación para el desempeño de funciones propias de la actividad preventiva



Índice

- 4.3.4.** Formación en prevención de riesgos laborales dentro del sistema educativo. La formación profesional
- 4.3.5.** Formación en prevención de riesgos laborales para el desempeño de funciones de nivel superior. La universidad
- 4.3.6.** Formación en prevención de riesgos laborales fuera del sistema educativo
- 4.3.7.** Actuaciones de formación del III Plan Director de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid (2008-2011)
- 4.3.8.** Formación en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción

5. Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

6. Impacto de la formación impartida en materia preventiva

- 6.1. La formación impartida en prevención de riesgos laborales**
- 6.2. Siniestralidad, seguridad y salud laboral**

7. Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

7.1. La formación y su evaluación

- 7.1.1.** Planificación de la formación
- 7.1.2.** Evaluación en la formación para el empleo
- 7.1.3.** Contexto teórico de evaluación
- 7.1.4.** Modelos de rendimiento y de la rentabilidad de la evaluación
- 7.1.5.** Tipos de evaluación
- 7.1.6.** Criterios e indicadores para la evaluación



Índice

7.2. Evaluación de la formación en prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid

7.3. Planificación de la evaluación de la formación

7.3.1. Funciones de la evaluación

7.3.2. Instrumentos y técnicas de evaluación: según los objetivos y tipos de aprendizaje

8. Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

9. Fuentes documentales



Presentación

1. PRESENTACIÓN

El presente documento recoge los resultados del proceso de estudio sobre la Formación en Prevención de Riesgos Laborales, llevado a cabo durante los meses de abril a diciembre a iniciativa del *Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales* del **Instituto Regional de Seguridad y Salud Laboral de la Comunidad de Madrid**.

La importancia de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales viene derivada, no sólo por ser uno de los principios generales de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y considerarse además en la misma como un derecho de las personas trabajadoras, sino también por constituir uno de los pilares esenciales de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), entre cuyos objetivos se encuentra el de potenciar la formación en materia de prevención.

Para afrontar este objetivo se ha llevado a cabo un análisis de la formación en prevención en el que se han tenido en cuenta una serie de factores que intervienen en su gestión. El fin de la formación no sólo es asimilar conocimiento, sino también incentivar buenas actitudes y sensibilización hacia la búsqueda de una verdadera cultura preventiva. Este concepto significa la asunción de conciencia acerca de la importancia que supone trabajar de forma segura y saludable, en cualquier entorno, actividad económica o profesión. Este proyecto pretende ser en sí mismo una aproximación a la situación actual de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid.

Por ello, en primer lugar, se ha partido de la obligación de las empresas de garantizar que el trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo. Otro punto de análisis ha sido la metodología y el nivel de impartición mínimo en prevención para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.





Presentación

Desde la publicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, es indiscutible el gran esfuerzo realizado por todos los agentes que intervienen en nuestra sociedad para hacer llegar a través de todos los canales posibles la formación a las trabajadoras y trabajadores de la Comunidad de Madrid.

No en vano, la actividad que el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo viene desarrollando desde hace años, va encaminada a la realización de actuaciones para reducir la siniestralidad laboral, a difundir la cultura preventiva, a la formación y al asesoramiento de los agentes implicados en el ámbito laboral y a la investigación y análisis de los accidentes laborales.

La capacidad exponencial de todas estas iniciativas ha permitido sentar las bases de las nociones mínimas y fundamentales sobre los procesos preventivos en el lugar de trabajo.

Los continuos cambios que se están produciendo en el marco de la formación en materia de prevención de riesgos laborales implica la necesidad de realizar este estudio para meditar sobre la formación impartida hasta ahora, para afrontar la formación que se realizará en el futuro y para cumplir de este modo los objetivos marcados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012).

Esta reflexión ha de basarse en un análisis que permita conocer, por un lado, la incidencia de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid, y, por otro lado, la calidad y adecuación de la misma. Para lograrlo se ha elaborado este estudio: ***“Evaluación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid”***.

Este estudio se ha podido desarrollar gracias al interés del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los sindicatos, los agentes empresariales, las formadoras y formadores y profesionales que desarrollan su trabajo en el ámbito preventivo así como al de las personas participantes en formación.



Objetivos

2. OBJETIVOS

Objetivo General

- Evaluar el impacto y la adecuación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid.

Objetivos Específicos

- Conocer los resultados de la formación impartida en materia preventiva entre las trabajadoras/es activos de la Comunidad de Madrid.
- Identificar los agentes, estructuras o actuaciones que canalizan la formación de las trabajadoras/es activas/os en prevención de riesgos laborales.
- Estudiar la iniciativa y las motivaciones en la participación en acciones de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- Analizar una propuesta metodológica para las futuras acciones formativas que se impartan en materia de prevención de riesgos laborales.
- Especificar buenas prácticas que ayuden a optimizar la gestión de la formación en materia preventiva.

Conviene aclarar que los resultados obtenidos en este estudio se basan en una metodología cualitativa, por lo que determinados objetivos planteados al inicio del mismo pueden y deben completarse con la aplicación de una metodología cuantitativa, que nos permita tener un conocimiento estadísticamente más profundo de algunos de estos objetivos. No obstante, esto será objeto de una continuación de este estudio.

Metodología y fases del proyecto

3. METODOLOGÍA Y FASES DEL PROYECTO

El estudio “**Evaluación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid**” se ha llevado a cabo mediante una metodología basada en una complementación de investigación secundaria (documental) y de investigación primaria, a través de técnicas cualitativas que han sido aplicadas durante la fase de recogida de información mediante entrevistas en profundidad a informantes clave.

A continuación, se describen las tareas que se han desarrollado en cada una de las fases de este estudio.

3.1. Fase de diseño

La primera fase del trabajo partió del planteamiento general del proyecto y de la especificación de la investigación secundaria (documental) y primaria.

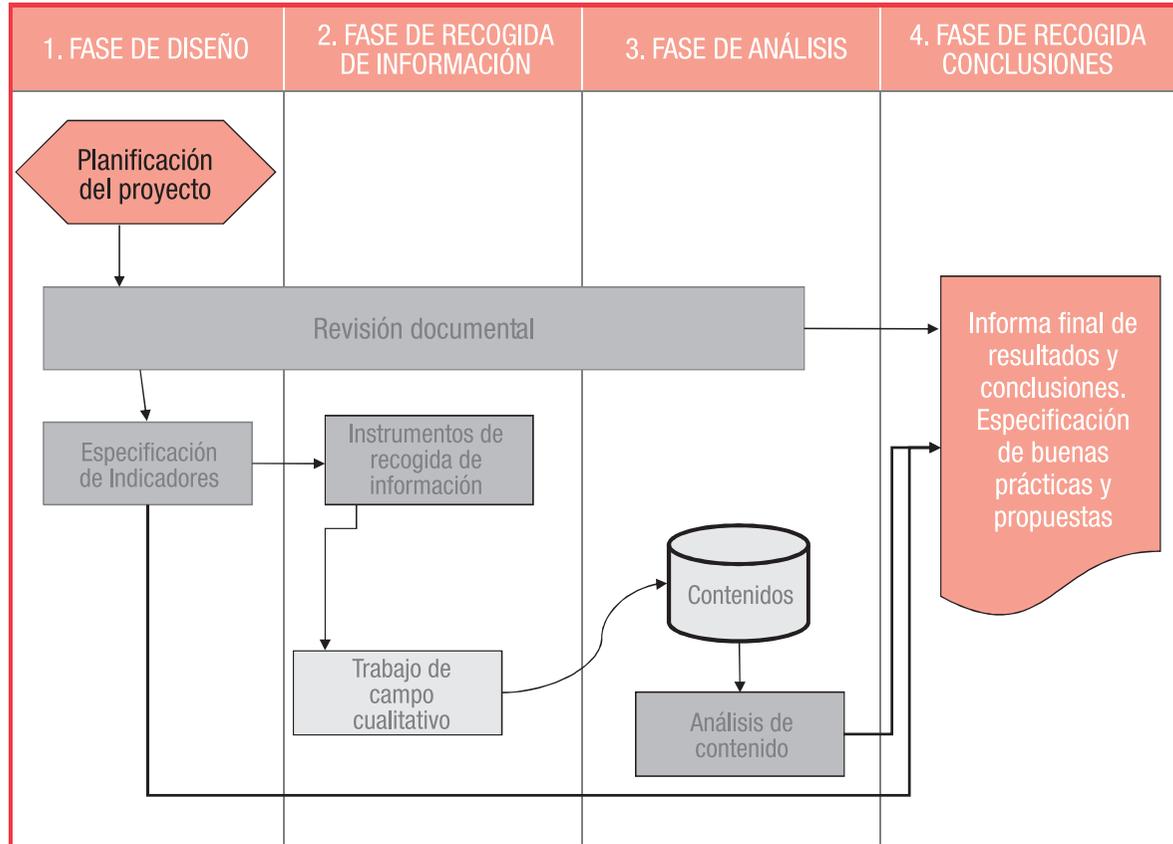
En esta primera etapa se llevó a cabo la investigación secundaria, mediante el análisis de la información recabada a partir de fuentes documentales en materia de prevención de riesgos laborales, mediante la revisión de fuentes bibliográficas, consultas de bases de datos, etc. Esta exploración permitió realizar una labor de aproximación al marco teórico, a los criterios e indicadores a tener en cuenta para estudios posteriores cuantitativos de la formación, así como las variables clave para la recogida de información primaria.

3.1.1. Planteamiento general del proyecto

El planteamiento general del proyecto se realizó siguiendo el flujo de trabajo que se muestra en el siguiente diagrama.

Metodología y fases del proyecto

FLUJO DE TRABAJO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



3.1.2. Investigación secundaria (documental)

La investigación secundaria se realizó a través de un análisis documental. El objeto de esta investigación fue el de recabar la información necesaria para definir el punto de partida del estudio. La gestión de la información y documentación fue esencial para controlar la calidad del proceso documental. El proceso documental de una investigación es una fase crucial de la vida del proyecto. Es esencial disponer de criterios, métodos, instrumentos y técnicas de almacenamiento de la información como los que han sido utilizados por el equipo de trabajo implicado en la actividad documental de este estudio.

Metodología y fases del proyecto

Se seleccionaron los documentos y datos que hacían referencia al objeto de este estudio de acuerdo con los siguientes criterios:

- **Fiabilidad de la información.** Ante diferentes fuentes para un mismo tema se seleccionaron las fuentes oficiales.
- **Actualización de los datos.** En la medida de lo posible, se seleccionaron los datos más recientes disponibles, pudiendo estar en todo caso sujetos a actualizaciones a lo largo de este estudio en función de los cambios percibidos que puedan afectar al marco de la evaluación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales y, en consecuencia, que deban ser considerados en el análisis para alcanzar los objetivos propuestos de este proyecto.
- **Comparación de datos entre sí.** En la medida de lo posible, se buscaron fuentes equivalentes para los mismos años y los mismos indicadores de la información seleccionada.

Para la realización de la investigación propuesta se analizó la información de estudios previos, documentación y manuales, estadísticas y demás fuentes de información que permitieran acotar el ámbito de estudio y optimizar los recursos de investigación propuestos, así como recoger las conclusiones de investigaciones precedentes en temas relacionados con el objeto de análisis.

Los objetivos de esta fase de investigación fueron:

- Profundizar en el cuerpo teórico de esta investigación.
- Identificar y recoger variables que afectaran al objeto de este estudio.
- Identificar, catalogar y valorar la evolución y situación de la formación en materia preventiva, marco normativo, oferta y modalidades de formación y datos de participación, así como todos aquellos puntos que ayuden a contextualizar el objeto de estudio.

Metodología y fases del proyecto

En esta actividad de investigación, se realizaron las primeras clasificaciones sobre fuentes documentales a consultar. Se diferenciaron tres **tareas fundamentales**:

- 1. Identificación y localización de las fuentes documentales:** se establecieron unos criterios de búsqueda que permitieron obtener la información necesaria para la consecución de los objetivos del proyecto. Estos criterios tuvieron que ver con aspectos tales como: accesibilidad de las fuentes, comparación de los datos, etc.
- 2. Organización de la información documental:** en esta fase se llevó a cabo una compilación, depuración y ordenación de las fuentes documentales que fueron consultadas. Esta depuración de la información permitió desechar aquellas fuentes que no aportaban valor al desarrollo del estudio agrupando la información útil en función del objetivo al que respondía.
- 3. Análisis de la información documental:** en esta última etapa se procedió a analizar el contenido de las fuentes seleccionadas.

A partir del trabajo de selección y búsqueda de las fuentes documentales, se procedió a la realización del análisis documental según el siguiente método:

a. Análisis formal.

Con el objeto de controlar e identificar los documentos recogidos, se realizaron dos tareas: la catalogación y la descripción documental.

La catalogación establece la lista de documentos disponibles y su producto final es el catálogo, herramienta fundamental para disponer de las formas o puntos de acceso, ágiles y racionales, a los documentos con el objeto de que puedan ser recuperados cuando sea necesario.

Metodología y fases del proyecto

Mediante la descripción documental se caracterizó el documento en función de sus cualidades formales y externas (autor, el título, el lugar de edición, el editor, el año de publicación, las características físicas, fuente y soporte en los que se dispone, etc.). De esta forma, se permitió que los técnicos dispusieran del sistema necesario para profundizar en el contenido e información recogidos en los documentos localizados.

b. Análisis de contenido.

Posteriormente, se realizó el análisis de contenido a través de las siguientes fases genéricas:

- Conocimiento del documento: lectura del mismo, atendiendo a los elementos característicos del texto, como temas, perspectiva de tratamiento, metodología, lugar, época, objetivo, destinatarios y forma.
- Análisis: lectura empírica del texto, desestructurándolo de acuerdo con las reglas lógicas de interrogación preestablecidas.
- Síntesis: condensación del texto en virtud de la pertinencia y relevancia de sus contenidos y la priorización de los temas fundamentales detectados.
- Representación: codificación de los resultados obtenidos para su acceso y utilización posterior.

En esta etapa de trabajo se profundizó en el cuerpo teórico de la investigación y se contextualizó el objeto de estudio.

Las **líneas documentales de estudio** guardan relación con:

Contexto normativo de la prevención de riesgos laborales.

Metodología y fases del proyecto

Ámbito legislativo que enmarca la prevención de riesgos laborales en España y en la Comunidad de Madrid. Esta contextualización ayuda a comprender los factores implicados en la gestión e impartición de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Pasado y presente de la prevención de riesgos laborales.

Análisis de la evolución de la prevención de riesgos laborales en la sociedad madrileña; del cambio que ha experimentado la cultura preventiva y de las consecuencias de este cambio hasta alcanzar el momento actual.

Seguridad y salud laboral.

Estudio de las causas que inciden en la accidentalidad laboral, las enfermedades profesionales, la influencia del sector, los colectivos más susceptibles de riesgo, etc.

La formación en prevención de riesgos laborales.

Con objeto de conocer los resultados de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales es necesario dibujar el mapa formativo en esta materia en los últimos años en la Comunidad de Madrid. El estudio de cómo se ha gestionado y estructurado hasta ahora la formación permite sentar las bases para su adecuación y su mejora en función de las necesidades actuales y futuras del mercado laboral.

La formación y su evaluación.

Hablamos de calidad y de adecuación de la formación cuando ésta responde a las necesidades del colectivo destinatario y es capaz de alcanzar los resultados previstos. Para ello, se han de tener en cuenta determinados factores clave relacionados con la eficacia de la formación impartida; se trata de indicadores que ayudan a medir estos resultados y a comprender cuáles son los puntos débiles y fuertes que caracterizan la formación en prevención, tal y como ha sido entendida hasta ahora.

Metodología y fases del proyecto

3.2. Fase de recogida de información

3.2.1. Entrevistas en profundidad

Con las entrevistas en profundidad se ha obtenido información sobre aspectos relacionados con la formación impartida en los últimos años en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid. Se ha profundizado en la gestión de la formación, los canales empleados, los resultados obtenidos y toda aquella información correlacionada con los objetivos planteados.

La formulación de las preguntas en las entrevistas se fundamenta en la pauta de exploración, de modo que la información recogida dé cobertura a las áreas especificadas en la pauta.

Este método de investigación se basa en la aplicación de **procesos fundamentales de comunicación**, lo que permite que la interlocutora o interlocutor exprese sus impresiones sobre el objeto de estudio y la interpretación que de dicha situación hace. Sin embargo, y con el fin de evitar que la información se aleje de los objetivos de la investigación, se plantea la realización de entrevistas semi-estructuradas, basadas en la aplicación de una guía temática.

Dicha guía temática o **guión de entrevista** se fundamenta en un esquema con temas a tratar y consta de una serie de **preguntas-guía de carácter abierto** diseñadas a fin de obtener la información relevante para los objetivos de investigación planteados.

En el transcurso de la entrevista, el equipo de investigación “*deja expresarse*” a la persona entrevistada en la medida de lo posible, de modo que pueda hablar libremente, utilizando su propio lenguaje, y en el orden que desee, dando como resultado un elevado grado de profundidad y flexibilidad en la información obtenida, contar con información no prevista y recoger el flujo de información particular de cada perfil

Metodología y fases del proyecto

consultado. En el caso de alejarse de la temática central de la entrevista, la investigadora o investigador puede “redirigir” la conversación en aras de volver a centrar la entrevista en función de los objetivos y puede hacer las preguntas a las cuales la persona entrevistada no llega por sí misma, en el momento más apropiado y de la forma más natural posible para no romper el flujo informativo y de comunicación.

De forma previa al diseño del guión de entrevista, se lleva a cabo una tarea de concreción de determinados temas o áreas básicas vinculadas a los objetivos del estudio y sobre los que fue encaminada la entrevista. Estos temas o áreas básicas conforman lo que se denomina **pauta de exploración**, que viene a ser la guía básica para el entrevistador, de manera que este debe conseguir que al final de la entrevista todas las áreas hayan quedado cubiertas.

Una vez definida la pauta de exploración se formulan los temas en preguntas concretas, lo que se materializa finalmente en el guión de entrevista como instrumento de recogida de información.

Cabe recordar que el objetivo principal de este estudio ha sido analizar el impacto y la adecuación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid, resultados de la misma y canales de la formación, entre otros aspectos, que ayuden a orientar el análisis hacia una propuesta metodológica y de buenas prácticas para las futuras actuaciones formativas en esta materia.

Con tal fin se establecieron las pautas necesarias, que se presentan a continuación, en consonancia con los objetivos específicos propuestos en el proyecto, y sobre las que se ha de recoger toda la información posible a través de las entrevistas en profundidad.

Metodología y fases del proyecto

ÁREAS TEMÁTICAS DE LA PAUTA DE EXPLOTACIÓN

IMAGEN E IMPLANTACIÓN DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- ✓ Imagen y valoración de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Motivaciones e intereses en relación con la participación.
- ✓ Canales de la formación en materia preventiva.
- ✓ Características de participación en Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Peculiaridades que influyen en relación con la formación (tipo de formación realizada, modalidad preferida, contenidos, horario de trabajo...).

CALIDAD Y ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN REALIZADA EN LA COMUNIDAD DE MADRID EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- ✓ Valoración de la estructura y organización de la oferta formativa existente hasta ahora.
- ✓ Valoración de la adecuación de los contenidos a las necesidades existentes en el mercado laboral.
- ✓ Adecuación de otros aspectos pedagógicos: modalidad, medios didácticos, etc.
- ✓ Eficacia de la formación en materia preventiva.
- ✓ Incidencia e impacto de la formación en los trabajadores y en la empresa.
- ✓ Propuestas y mejoras que ayuden a adecuar la formación a las necesidades presentes en el sector.

TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN

- ✓ Valoración de la evolución, situación actual y futura de la oferta formativa y su configuración en materia preventiva.
- ✓ Perspectiva de futuro en las necesidades de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Propuestas orientadas a la mejora de la calidad de la formación.

Metodología y fases del proyecto

La selección de la muestra ha sido intencional (no probabilística), realizada según la técnica de entrevista en profundidad articulada mediante cuestionario - guión específico según el objeto de la entrevista.

Se realizaron **entrevistas personales a informantes clave** en la materia objeto de estudio, seleccionados bajo el criterio de pertenencia, al ser profesionales que, por su conocimiento y/o experiencia en materia de prevención de riesgos laborales y formación, están en disposición de aportar información relevante y enriquecedora al objeto de estudio.

Las personas entrevistadas correspondieron a los siguientes perfiles:

- *Agentes sociales* (4 entrevistas). Se entrevistó a informantes clave de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas así como a las asociaciones más relevantes a nivel autonómico.
- *Personas vinculadas a la prevención de riesgos laborales en la empresa* (4 entrevistas). Se entrevistó al empresariado autónomo de pequeña y mediana empresa, así como técnicos de servicios de prevención propios y delegados de prevención.
- *Entidades gestoras/ proveedoras externas* (2 entrevistas). Se entrevistó a técnicas y técnicos de prevención y representantes de consultoras de formación en prevención de riesgos laborales.
- *Organismos públicos* (3 entrevistas). Se entrevistó a representantes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Fundación del Metal, para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF).
- *Formadores y centros de formación* (4 entrevistas). Se entrevistó a formadores de diferentes centros de formación en el área de prevención.

Metodología y fases del proyecto

Por otro lado, se han realizado **15 entrevistas a trabajadores** de diferentes sectores económicos y con responsabilidades en el centro de trabajo, así como a trabajadores en situación de desempleo que han recibido Formación en prevención de riesgos laborales.

La inclusión de citas a partir de las declaraciones se identifican con el código EP, en el caso de entrevistas en profundidad a expertos, y ET, cuando provienen de las entrevistas a trabajadores, tal y como se indica en la siguiente tabla:

INFORMANTES CLAVE DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

PERFIL	CÓDIGO
Agentes sociales	
Agente empresarial	EP1 - EP2
Agente sindical	EP3 - EP4
PRL en la empresa	
Empresa	EP5
Autónoma/o	EP6
Técnica/o de servicio preventivo propio	EP7
Delegada/o de prevención	EP8
Entidad gestora/proveedora externa	
Técnica/o de prevención (SPA)	EP9
Consultora	EP10
Organismos públicos	
Nacional	EP11
Regional	EP12
Fundación	EP13
Formadoras/es y centros de formación	
Formadora/or	EP14
Antiguo centro de formación ocupacional	EP15
IES	EP16
Universidad	EP17

Metodología y fases del proyecto

3.2.2. Grupo de discusión

El objetivo del grupo de discusión fue profundizar en la gestión de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales realizada en los últimos años en la Comunidad de Madrid, de forma que se reflexionara conjuntamente acerca de cuestiones relacionadas con la evaluación de la formación, características de una formación eficaz y rentable, propuestas estratégicas que ayuden a potenciar la implantación de la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid, etc.

En concreto, se trató de analizar la imagen y cultura existentes en prevención de riesgos laborales, el impacto producido por la formación realizada, así como la calidad y adecuación de la oferta formativa. Finalmente, se propusieron estrategias para ayudar a potenciar la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

Al tratarse de una reunión grupal, la persona moderadora dejó que las personas participantes se “expresasen libremente” –de acuerdo a un orden y respeto– dando como resultado un elevado grado de profundidad y flexibilidad en la información obtenida, contando con datos no previstos para posteriormente recoger el flujo de información particular relativo a cada tema tratado.

Por otra parte, se aplicó un **guión de grupo de discusión**, que permitió a la persona responsable de la moderación “redirigir” la conversación en caso de que ésta se alejara de los objetivos de investigación planteados y así poder obtener la información relevante. El guión elaborado estuvo formado por un esquema con temas y subtemas a tratar y constó de una serie de **preguntas-guía de carácter** abierto diseñadas con el fin de contar con un instrumento relativo a los objetivos de esta técnica y que se pudiera usar en la moderación en caso de que las y los participantes se alejaran de la temática central de la reunión.

El grupo estuvo formado por 10 personas que fueron seleccionadas por su pertinencia en el estudio, es decir, aquellas/os que disponían de un conocimiento y/o

Metodología y fases del proyecto

experiencia significativos en materia de Formación en Prevención de Riesgos Laborales. Cabe decir, en este sentido, que al ser metodología cualitativa, al igual que ocurre en el caso de las entrevistas, la representatividad del diseño muestral no es de índole estadística. Los miembros del grupo correspondieron a perfiles como gestoras y gestores de la formación, expertas y expertos en formación, proveedoras y proveedores de formación, asociaciones empresariales, sindicales y representantes de la administración pública con conocimiento en materia preventiva.

Por tanto, la selección de la muestra fue intencional, realizada según la técnica grupal con una guía mínima y abierta como mero instrumento para el planteamiento de los temas a tratar por el responsable de la moderación.

Las participaciones del grupo de discusión incluidas en el informe se identifican con el código GD tal y como se indica en la siguiente tabla:

PARTICIPANTES EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN

PERFIL	CÓDIGO
Agente social	GD1
Formadora	GD2
Representante de servicio de prevención	GD3
Agente empresarial	GD4
Representante de entidad evaluación formación	GD5
Consultora prevención	GD6
Representante administración pública	GD7
Formadora	GD8
Técnico de prevención de servicio de prevención ajeno	GD9
Representante de entidad formadora	GD10

Metodología y fases del proyecto

3.3. Fase de análisis

La información de carácter cualitativo recogida, tanto a través de las entrevistas en profundidad como del grupo de discusión, ha sido tratada a través del **análisis del contenido**.

Este análisis fue enfocado, en el caso de las entrevistas, hacia la necesidad de conocer la valoración que las personas interlocutoras seleccionadas daban respecto a la formación realizada hasta ahora en materia de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid en cuanto a su calidad y adecuación. Se analizaron los diferentes canales, metodologías y resultados de la formación realizada.

En cuanto al grupo de discusión, el análisis de la información recabada se orientó hacia las posibles propuestas y estrategias enfocadas a identificar y mejorar las buenas prácticas en el proceso de Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid.

La ordenación de la información recogida se realizó siguiendo los siguientes pasos:

- Se agrupó y clasificó la información vertida por las y los participantes en relación con los aspectos predefinidos como clave en la investigación.
- Se elaboró un esquema conceptual con los diferentes aspectos expresados en el grupo de discusión relacionados con los objetivos de la investigación.
- Se establecieron las comparaciones entre las opiniones ofrecidas en las diferentes intervenciones, se agruparon las ideas relacionadas con cada tema y se procedió a profundizar sistemáticamente entre los grupos de opinión detectados.

Metodología y fases del proyecto

El proceso analítico de la metodología cualitativa se fundamentó en una codificación del contenido recabado atendiendo a los objetivos del proyecto. Es decir, se aplicó una labor de reducción de datos, basada en un procedimiento de categorización y codificación, por el que se identifican y diferencian las temáticas acordes a los objetivos previstos.

Para ello, se analizó el contenido explícito y latente del discurso de las/los entrevistadas/os, apoyándolo en expresiones literales y entrecomilladas de la transcripción, con el objeto de interpretar las experiencias, percepciones y motivaciones, a fin de correlacionarlas con los objetivos del estudio.

3.4. Fase de conclusiones

La última etapa de estudio consistió en reflejar en un **informe final** todo el análisis, desde un enfoque integrado, recogiendo, entre otra, información relativa a:

- Contextualización de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid.
- Análisis de los canales de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- Impacto de la formación impartida en materia preventiva.
- Calidad y adecuación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- Conclusiones finales.

Al final de este informe se recogió, como resultado de la investigación, un avance de buenas prácticas y propuestas metodológicas orientadas a mejorar la calidad de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

4. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

4.1. Introducción al contexto normativo de la prevención de riesgos laborales

Centrando el contexto normativo en el ámbito nacional, la publicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre), supuso un antes y un después en la forma de plantear la prevención de riesgos laborales y en la importancia concedida a la seguridad y a la salud en el trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) traspone al Derecho interno Español la *Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*, e incorpora, tal como predica la exposición de motivos de la Ley, disposiciones de otras Directivas (91/383/CEE¹, 92/85/CEE² y 94/33/CEE³), cuya materia exigía o aconsejaba la trasposición en una norma de rango legal.

Los puntos primero y segundo de la exposición de motivos de la LPRL recuerdan que la misma tiene por objeto el desarrollo del artículo 40.2 de la Constitución Española, que establece como uno de los principios rectores de la política social y económica el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

El mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las personas trabajadoras, mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la LPRL su pilar fundamental, así como el cumplimiento de uno de los compromisos internacionales del Estado Español, de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo.

¹ Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (DO nº 348, de 28 de noviembre de 1992).

² Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (DO Nº 206, de 29 de junio de 1991).

³ Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo (DO nº216, de 20 de agosto de 1994).

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Pero su objeto no se limita a los desarrollos reseñados dado que en el orden interno existe una doble necesidad: *“la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución Española y, en segundo lugar, a la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad”*. (Exposición de Motivos LPRL).

La LPRL, cumplidos más de quince años desde su publicación, ha sufrido modificaciones y ha sido complementada por leyes posteriores, además del correspondiente desarrollo reglamentario.

No es baladí destacar que una de las principales modificaciones del articulado de la LPRL fue la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención (BOE nº 298, de 13 de diciembre de 2003), que tuvo por objeto *“afrontar la ejecución de medidas contenidas en el Acuerdo de 30 de diciembre de 2002, que requieren para su puesta en práctica una norma con rango de ley formal y que se refiere a dos ámbitos estrechamente relacionados: por un lado, la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales; por otro, el reforzamiento de la función de vigilancia y control del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*. (Exposición de Motivos de la Ley 54/2003, punto IV, párrafo primero).

Destacan cuatro objetivos básicos en esta ley:

- Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- Fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos laborales que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.
- Reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A esta reforma legislativa se unen otras, también de importante calado, como las obradas por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto⁴ (BOE nº 189, de 8 de agosto de 2000), que derogó, en su día, determinados artículos de la LPRL o la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificaciones de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. (BOE nº 308, de 23 de diciembre de 2009).

A estos cambios normativos siguieron otros que afectaron a su articulado, como los relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres o la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, abordadas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo⁵ (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007) y Ley 39/1999, de 5 de noviembre⁶, respectivamente. (BOE nº 266, de 6 de noviembre de 1999).

Desde el punto de vista de los profesionales expertos consultados, el propio desarrollo legislativo, tanto el que ha servido de bandera en lo que a normativa de referencia genérica se refiere, como a los desarrollos específicos para cada sector y/o colectivo, ha supuesto un cambio en el contexto preventivo:

Pregunta: ¿Cómo ha sido el cambio experimentado en la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid?

“El cambio ha sido a partir del Reglamento de los Servicios de Prevención y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que se estableció la formación necesaria para desempeñar los tres niveles de funciones, básico, intermedio y superior.

⁴ Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

⁶ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Y ahora hay mucha gente que se ha formado en prevención de riesgos laborales gracias a ese desarrollo normativo”. (EP11)

“Yo creo que sí ha habido cambio, ya que llevamos mucho tiempo trabajando en ello, tanto la Comunidad de Madrid con el Plan Director, como los sindicatos participando y haciendo actividades de asesoramiento en las empresas a trabajadores y delegados”. (EP3)

En este tiempo la evolución ha sido lógica y coherente con el estado de la sociedad y con la evolución del tejido empresarial y laboral, y de forma paralela, a dicha evolución ha ido cambiando también la Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Pregunta: ¿En la formación, en qué se ha reflejado ese cambio?

“Cuando se publicó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para cumplir con lo que marcaba, como no había nada, se hacían muchos cursos de prevención básicos, para dar cobertura a todos esos mínimos. Ahora se diseñan otro tipo de acciones más definidas para los riesgos específicos de los trabajadores, formación para técnicos superiores, para la figura del delegado de prevención, etc.”. (EP10)

“En primer lugar, la Formación en Prevención de Riesgos Laborales se ha profesionalizado, hay mejores entidades formativas, mejores profesores y, en segundo lugar, se ha especializado. Hemos pasado de cursos generalistas, con poca aplicación práctica, a formación específica aplicable al puesto de trabajo”. (ET6).

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), en adelante EESST, en su diagnóstico de la situación de la prevención de riesgos laborales en España, también destaca, entre sus aspectos positivos, el cambio normativo obrado en España en materia de prevención de riesgos laborales. El cambio, según la EESST, reside principalmente en que:

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- La prevención de riesgos laborales ha pasado de disciplina desconocida y reservada a especialistas, a consolidarse como un aspecto fundamental de las relaciones laborales.
- La cultura de prevención ha empezado a calar en nuestra sociedad, en el sentido de que la prevención ya es una cuestión objeto de preocupación social.

La EESST es un instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto, medio y largo plazo, cuyos objetivos se vienen materializando en las distintas políticas en prevención de riesgos laborales, por lo que debemos tener en cuenta el contenido de sus objetivos al analizar cualquier punto relativo a la prevención de riesgos laborales, y en concreto, en la Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

La EESST concibe la formación como “*uno de los pilares esenciales de esta Estrategia, pues para consolidar una auténtica cultura de la prevención es necesario tomar conciencia de que la prevención no comienza en el ámbito laboral, sino en etapas anteriores, en especial en el sistema educativo*”. De ahí que su sexto objetivo sea el de potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

En concreto, para alcanzar esta máxima, desde la EESST se proponen determinadas líneas de actuación, cuyas consignas serán un faro que guiará a los siguientes puntos de análisis.

4.2. Introducción a los puntos fundamentales en prevención de riesgos laborales previo al análisis de la formación

En la LPRL y su desarrollo normativo, se recogen las definiciones, campos de actuación, funciones, competencias y responsabilidades, conceptos y servicios preventivos, etc. En definitiva, los puntos fundamentales en prevención de riesgos laborales.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

A continuación, se proporcionan unas nociones básicas en prevención de riesgos laborales, sin ánimo de exhaustividad, para realizar una introducción, con rigor y solvencia, en la formación en prevención de riesgos laborales.

Como primer acercamiento, el artículo cuarto de la LPRL recoge, entre sus definiciones, los conceptos de prevención, riesgo laboral o condición de trabajo:

Prevención: *“El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”.*

Riesgo laboral: *“La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.*

Condición de trabajo: *“Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:*

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.”

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Dada la variedad de condiciones de trabajo que pueden caracterizar un proceso de trabajo o actividad productiva, la acción preventiva emplea técnicas especializadas en función de la condición de trabajo que se desea analizar y mejorar, distinguiéndose las **disciplinas preventivas** de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo.

No existe definición legal o reglamentaria de las distintas disciplinas, por lo que se acude a una conceptualización general, sin perjuicio de ampliación, al analizar las modalidades preventivas y los programas formativos:

- **Seguridad en el trabajo:** *Conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. (INSHT)*
- **Higiene industrial:** *Técnica no médica de prevención de enfermedades profesionales. (INSHT)*
- **Ergonomía y psicología aplicada:** *Conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona (físico, psíquico y social). (INSHT)*
- **Medicina del trabajo:** *Especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo. (OMS).*

La prevención de riesgos laborales está concebida por la LPRL como un derecho de la persona trabajadora: “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Artículo 14.1 LPRL).

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Este derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresariado (o las administraciones públicas respecto al personal a su servicio) de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la LPRL, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. (Artículo 14.1 LPRL).

Más tarde se ahondará en estos derechos, si bien dentro de las líneas generales para introducir la Formación en Prevención de Riesgos Laborales se centrará el análisis en la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

4.2.1. Organización de recursos para las actividades preventivas

Tanto la organización como la actividad de los servicios de prevención están reguladas por el **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero**, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, **y sus posteriores modificaciones**.

Tanto la LPRL, como el Real Decreto antes mencionado, obligan al empresariado, como responsable de la prevención de riesgos laborales y garante de la seguridad y salud en el trabajo, a utilizar alguno de los siguientes **medios**:

- Asumir personalmente tal actividad.
- Designar a una o varias personas trabajadoras para llevarla a cabo.
- Constituir un servicio de prevención propio.
- Recurrir a un servicio de prevención ajeno.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

En consecuencia, se distingue entre:

- Asunción por el empresariado de la actividad preventiva:

Los empresarios pueden optar por asumir personalmente la actividad preventiva, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Que se trate de empresas de hasta diez trabajadores.
- b. Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- c. Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- d. Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresariado, deberán cubrirse mediante las restantes modalidades de organización preventiva.

- Designación de una o varias personas trabajadoras:

El empresariado podrá designar a una o más personas trabajadoras para realizar la actividad preventiva en la empresa. Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación, deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

No es obligatoria la designación en los supuestos en que la/el empresaria/o haya asumido personalmente la prevención o haya recurrido a un servicio de prevención propio o ajeno.

Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.

El número de personas trabajadoras designadas, así como los medios que el empresariado ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

- Servicios de prevención:

Los servicios de prevención son considerados por el artículo 31.2 LPRL, como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas que garanticen la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Estos servicios de prevención deben asesorar y asistir al empresariado, a las personas trabajadoras y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a (Artículo 31.3 LPRL):

“a. El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- b. *La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.*
- c. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d. *La **información y formación** de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos **18 y 19** de esta Ley.*
- e. *La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.*
- f. *La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.”*

- **Servicio de prevención propio:**

El empresariado deberá constituir un servicio de prevención propio cuando la empresa cuente con **más de 500 personas trabajadoras o más de 250 si desarrollan actividades peligrosas** (Anexo I del RD 39/1997) o, si no cumpliendo lo anterior, cuando así **lo dictamine la autoridad laboral** tras un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa (Artículo 14 RD 39/1997).

Las especialidades que no asuma el servicio de prevención propio podrán ser concertadas con un servicio de prevención ajeno.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de **contar**, como mínimo, con **dos de las disciplinas preventivas**, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio. (Artículo 15.2 RD 39/1997).

Cuando el **ámbito de actuación** del servicio de prevención **se extienda a más de un centro de trabajo**, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes. (Artículo 15.3 RD 39/1997).

En este sentido, podrán constituirse **servicios de prevención mancomunados**, entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio, teniendo presente lo anteriormente referido en el artículo 15.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Asimismo, a través de la negociación colectiva o mediante los Acuerdos a los que el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Artículo 83.3) otorga el mismo tratamiento que a un Convenio Colectivo o, en su defecto, por **decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse**, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un **mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada**. (Artículo 21. 1 RD 39/1997).

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- **Servicio de prevención ajeno:**

Los servicios de prevención ajenos son entidades externas especializadas con las que el empresariado puede concertar su actividad preventiva, si bien deberá consultar con carácter previo a su adopción, con uno o varios servicios de prevención ajenos, con la representación de las/los trabajadores y hacerlo constar por escrito (Concierto de la Actividad Preventiva).

Uno de los aspectos que deberán incluirse en el **concierto son las especialidades preventivas** objeto del mismo. En concreto, de conformidad con lo establecido en el artículo 20.1 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención deberá consignar:

*“Si se concierta la **especialidad de seguridad en el trabajo**, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, incluyendo los originados por las condiciones de las máquinas, equipos e instalaciones y la verificación de su mantenimiento adecuado, sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial, así como los derivados de las condiciones generales de los lugares de trabajo, locales y las instalaciones de servicio y protección.*

*Si se concierta la **especialidad de higiene industrial**, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa, y de valorar la necesidad o no de realizar mediciones al respecto, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.*

*Si se concierta la **especialidad de ergonomía y psicología aplicada**, el compromiso del servicio de prevención ajeno de identificar, evaluar y proponer las*

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

medidas correctoras que procedan, considerando para ello todos los riesgos de esta naturaleza existentes en la empresa.

*El compromiso del servicio de prevención ajeno de revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, con ocasión de los daños para la **salud de los trabajadores** que se hayan producido...”*

Estas entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención deberán ser objeto de una **acreditación por la autoridad laboral**, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre) y previa aprobación de la autoridad sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. (Artículo 31.5 LPRL).

Entre estos requisitos destacan la necesidad de contar con las instalaciones y los recursos materiales y **humanos** que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieron concertado.

El empresariado deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concorra alguna de las siguientes **circunstancias**:

- Que la designación de una o varias personas trabajadoras sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Que en el supuesto en el que la necesidad de constituir un servicio de prevención propio lo dictamine la autoridad laboral (Artículo 14 c) RD 39/1997) y no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva por el empresario o por el servicio de prevención propio.

No se debe perder de vista que desde la publicación del Real Decreto 688/2005 de 10 de junio las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales** no pueden actuar como servicios de prevención ajenos y, segregadas de éstas, sólo pueden actuar como tales las denominadas **Sociedades de Prevención**.

En este sentido, el artículo 32 LPRL establece taxativamente que *“Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social no podrán desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos”*.

Se trata, por tanto, de una clara diferenciación entre la actividad preventiva que desarrollan las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional y la que corresponde a la actuación voluntaria como servicios de prevención ajenos, que sólo puede llevarse a efecto por las **Sociedades de Prevención** con personalidad jurídica propia y distinta de la de la Mutua, con una organización específica, independiente y absolutamente separada de las Mutuas de Accidente y Enfermedad Profesional.

4.2.2. Recursos preventivos

Con independencia de la modalidad de organización, en determinados supuestos es necesaria la **presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo** (Artículo 32 bis LPRL y 22 bis RD 39/1997).

Los casos en que es necesaria esta presencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis LPRL, son los siguientes:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresariado podrá asignar la presencia, los siguientes:

- Una o varias personas trabajadoras designadas.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o de los servicios de prevención ajenos concertados por el empresariado.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos, éstos deberán colaborar entre sí.

Los recursos preventivos deberán tener la **capacidad suficiente**, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Asimismo, según recalca el artículo 32 bis.4 LPRL, el empresariado podrá asignar la **presencia**, de forma **expresa**, a una o varias personas trabajadoras de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio **ni ser trabajadores designados**, reúnan los **conocimientos, la cualificación y la experiencia necesari-**

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

rias, en las actividades o procesos, en los casos en que es necesaria esta presencia de recursos preventivos, y cuenten con la **formación preventiva** correspondiente, **como mínimo, a las funciones del nivel básico**.

En este supuesto, tales personas trabajadoras deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

4.2.3. Auditoría en prevención de riesgos laborales

Para cerrar este apartado se hace una pequeña incursión en la auditoría en prevención de riesgos laborales.

El Artículo 30.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención define la auditoría de prevención de riesgos laborales como:

*“Un **instrumento de gestión** que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, **valorando su eficacia y detectando las deficiencias** que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente **para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora**”.*

Esta auditoría o evaluación externa llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención (Artículo 30.2 RD 39/1997).

En determinados supuestos, la empresa está **obligada** a someter su sistema de prevención de riesgos laborales a una auditoría o evaluación externa.

En este sentido, el artículo 30.6 LPRL, dice literalmente cuanto sigue:

“El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen”.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Por su parte el artículo 29 (puntos 1 y 2) del Reglamento de los Servicios de prevención, establece:

“1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el artículo 31 bis de este Real Decreto.”

No obstante, las empresas que cumplan los requisitos que se indican a continuación, se considerará que **han cumplido la obligación de la auditoría** cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral, una **notificación** sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma, según modelo establecido en el Anexo II del Real Decreto 39/1997:

- Menos de 50 trabajadoras/es.
- No realización de actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- Desarrollen actividades preventivas con recursos propios.
- La eficacia del sistema preventivo resulte evidente, sin necesidad de recurrir a una auditoría, por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Esta **excepción** es aplicable, siempre que la autoridad laboral no requiera a la empresa la realización de la auditoría, tal como prescribe el artículo 29.4 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Para la realización de la **actividad de auditoría es preceptiva la autorización de la autoridad laboral**.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus posteriores modificaciones y desarrollo (hoy, Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre), establecen los requisitos que deben tener las personas o entidades que realicen la actividad de auditoría para la obtención de la preceptiva autorización.

Entre los **requisitos** que deben cumplir las personas físicas o jurídicas que realicen las tareas de auditoría (Artículo 32 RD 37/2010; Artículo 8 Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre), se encuentra la necesidad de **contar con personal con conocimientos suficientes** de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma.

A tal efecto, en relación a los **medios humanos mínimos** para poder realizar la actividad de auditoría en prevención de riesgos laborales, el artículo 8 de la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, dice literalmente:

*“1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas deberán tener **capacidad para poder realizar las actividades que constituyan los objetivos de la auditoría** establecidos en el artículo 30 del Reglamento de los Servicios de prevención y relativos a:*

a. Determinación de la idoneidad de las evaluaciones de los riesgos iniciales o periódicas realizadas, análisis de sus resultados y verificación de los mismos.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- b. *Comprobación de los diferentes tipos de actividades preventivas que se deben realizar como consecuencia de la evaluación de los riesgos para eliminar, controlar o reducir dichos riesgos, así como de la planificación de estas actividades preventivas.*
- c. Determinación de la adecuación entre los procedimientos y medios materiales y humanos requeridos para realizar la actividad preventiva necesaria y los recursos propios o concertados de que disponga el empresario.
- d. Valoración de la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa.

*2. A efectos de determinar los medios humanos mínimos para poder desarrollar las actividades que constituyan las auditorías señaladas en el apartado anterior, en el caso de una **persona física**, ésta deberá ser un **técnico de nivel superior** en cualquiera de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas consideradas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de prevención que disponga, además, de **una formación o experiencia probada en gestión y realización de auditorías y en técnicas auditoras** y, en el caso de las **entidades especializadas**, deberán contar con, **al menos, un técnico que cumpla estas condiciones**.*

*En ambos casos, además, deberá contar con **técnicos de nivel superior**, propios o, en su caso, concertados según lo previsto en el apartado 4, en todas las demás especialidades o disciplinas señaladas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de prevención, con el fin de poder efectuar las verificaciones de la evaluación de riesgos que pudieran ser necesarias.”*

A mayor abundamiento, las personas o entidades que proyecten realizar la actividad de auditoría en prevención de riesgos laborales, al cumplimentar la **solicitud de autorización ante la autoridad laboral**, deberán especificar, de forma diferenciada, en relación a la dotación de personal:

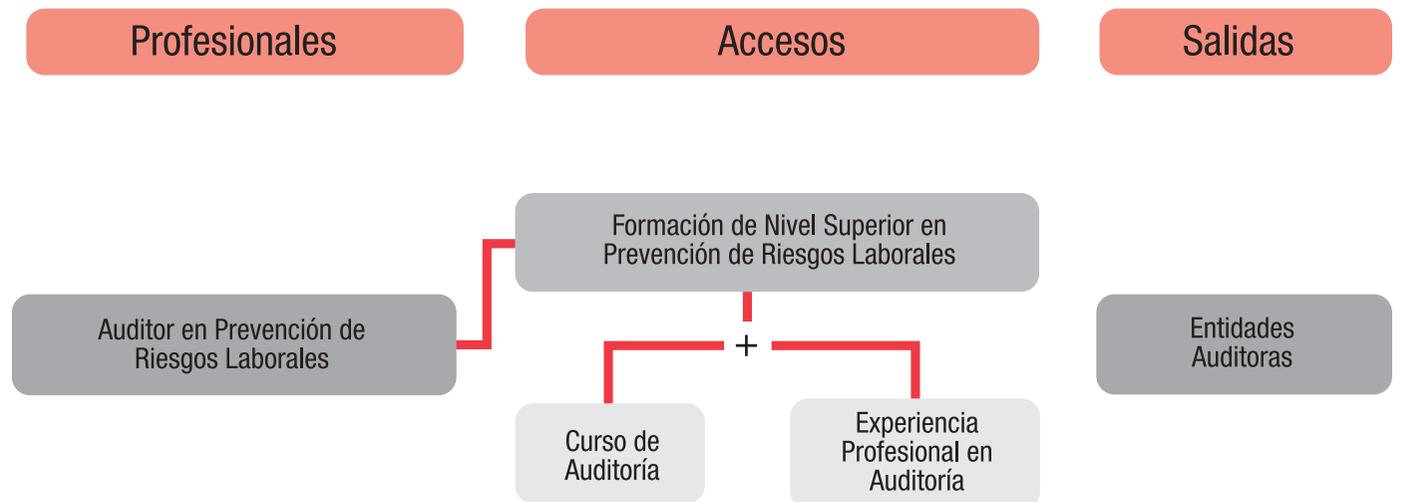
Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

“El número de personas con **capacidad para desarrollar las funciones de nivel superior en sus distintas especialidades**, el personal, en su caso, con la capacidad para desarrollar las funciones de los **niveles básico e intermedio**, así como del **personal**, coincidentes o no, con los anteriormente señalados, con **formación o experiencia en gestión y realización de auditorías y en técnicas auditoras**. Se deberá adjuntar un currículum profesional y las horas de dedicación de cada uno.” (Artículo 9 Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre).

En consecuencia de todo lo expuesto, para la realización de la actividad de auditoría en prevención de riesgos laborales, se exige el cumplimiento de un doble requisito:

- **Formación de nivel superior** en prevención de riesgos laborales.
- **Formación**, o experiencia probada, en gestión y realización de auditorías y en técnicas auditoras.

AUDITOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: REQUISITOS DE ACCESO EXIGIDOS Y SALIDAS PROFESIONALES



Fuente: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Para el cumplimiento del segundo requisito, en lo referente a la **formación**, no existe, actualmente en la Comunidad de Madrid, una regulación específica que defina esta formación, en gestión y realización de auditorías y en técnicas auditoras.

4.3. La Formación en Prevención de Riesgos Laborales

4.3.1. Formación del Artículo 19 LPRL

En materia de seguridad y salud en el trabajo, se encuentra un derecho específico: **la formación de la trabajadora y del trabajador.**

Artículo 19. Formación de los trabajadores

1. 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. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Como punto de partida, para el análisis de este derecho a la formación, unido al correlativo deber del empresariado, de garantizar la misma, se debe analizar el artículo **19 LPRL**, que dice literalmente cuanto sigue:

Del artículo transcrito, se obtienen las principales características de esta formación:

- El empresariado garantizará la formación.
- Ésta será teórica y práctica.
- Será suficiente y adecuada.
- Se impartirá en el momento de la contratación de la persona trabajadora, cuando se produzcan cambios en las funciones desempeñadas y cuando existan cambios en la tecnología o en los equipos de trabajo.
- Centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora. Esto no significa que no deba afectar a otros aspectos, como las medidas de emergencia, los riesgos generales de la empresa, etc.
- Se adaptará a la evolución de los riesgos y, a la aparición de otros nuevos.
- Se repetirá, si es necesario, periódicamente.
- Se impartirá en la jornada de trabajo siempre que sea posible y en su defecto en otras horas, con el descuento correspondiente.
- Puede impartirse en la empresa con medios propios o concertarse con servicios ajenos, en función de la modalidad preventiva elegida por la empresa.
- No recaerá nunca su coste en las personas trabajadoras.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Esta formación puede **impartirse** con medios propios o ajenos, en función de la modalidad preventiva elegida por la empresa. Si se realiza con medios propios, el formador deberá haber recibido, previamente, la formación que le capacite, conforme a la normativa vigente (nivel intermedio o superior), para dicha impartición, y si es concertada con un servicio de prevención ajeno, a través del mismo.

Este derecho de la persona trabajadora a la formación **no debe ser confundido con el derecho a la información**.

La **información** se ha de entender como una acción de envío de un mensaje, a fin de que llegue a su receptor; en cambio, el término **formación** implica una acción que no se limita a la mera reproducción de información, sino que implica la transmisión de conocimientos, actitudes y aptitudes, que le conlleven a la persona trabajadora a través de la asimilación del aprendizaje recibido a reproducir estos comportamientos en el día a día de su actividad laboral.

En concreto, el derecho a la información en prevención de riesgos laborales, se encuentra recogido específicamente en el artículo 18 LPRL.

El Artículo 18 LPRL establece el deber del empresariado de adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la información necesaria, en relación con:

- “a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*
- b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*
- c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.”*

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

El artículo 20 LPRL, hace referencia a las **medidas de emergencia**, y en concreto establece:

*“El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las **medidas** necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer **la formación necesaria**, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.*

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.”

4.3.2. Formación de los delegados de prevención

Asimismo, la LPRL establece el deber del empresariado de proporcionar una formación preventiva a unos destinatarios concretos: los **Delegados de Prevención**.

En este sentido, el artículo 37.2 LPRL, establece literalmente cuanto sigue:

*“El empresario deberá proporcionar a los **Delegados de Prevención** los medios y la **formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones**.*

*La formación se deberá facilitar por el empresario **por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas** en la materia y **deberá adaptarse** a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.*

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.”

En este sentido, los **Delegados de Prevención**, en su calidad de representantes de los trabajadores, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo (Artículo 35.1 LPRL), tienen el **derecho a una formación específica** para ejercer sus funciones.

4.3.3. Formación para el desempeño de funciones propias de la actividad preventiva

Se ha de diferenciar la formación del artículo 19 LPRL, anteriormente expuesta, con la formación para el desempeño de las funciones propias de la acción preventiva. En consecuencia, en términos de formación cabe distinguir:

- La derivada de la **obligación de las empresas, de garantizar que la persona trabajadora reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo** al formalizar el contrato, modificarse las condiciones de trabajo y al introducir nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley de PRL.
- La derivada de la **impartición de formación mínima en prevención para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior**. En este último nivel (superior), se incluyen las disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Pregunta: ¿Cuál es la situación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales?

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

“Como empresa que imparte formación, nos encontramos con dos realidades. Si me pongo desde el punto de vista de los técnicos de prevención y de los servicios de prevención, existe una demanda de una formación muy especializada para poder transmitir esos conocimientos. Pero si ya me voy al punto de vista del trabajador y de la empresa, nos encontramos que, en aquellos planes de formación intersectoriales en los que el alumno se apunta voluntariamente para adquirir los conocimientos que él cree que necesita para una mejora de su cualificación profesional y para una proyección futura, nunca se apunta a los cursos de prevención que existen, ya que se decanta por cursos especializados o por aquellos que le van a permitir una mejora o una promoción en su empresa. Por tanto, él no entiende, de momento, que necesite incorporar la formación como una cultura más en su forma de trabajar”. (GD10)

En este sentido, la EESST, consciente de esta diferenciación, propone la elaboración de un Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, incluyendo **medidas diferenciadas**, para la formación en materia preventiva para trabajadores (artículo 19 LPRL) y para los recursos preventivos (propios o ajenos) que desempeñan funciones de nivel básico, intermedio o superior y para los trabajadores autónomos, así como planes específicos para empresarios, directivos, delegados de prevención y coordinadores de seguridad.

El artículo 34 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, establece que, *“a efectos de determinar las **capacidades y aptitudes** necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar, se clasifican en los siguientes grupos:*

- a. Funciones de nivel **básico**.*
- b. Funciones de nivel **intermedio**.*
- c. Funciones de nivel **superior**, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada”.*

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Estas funciones, en sus tres niveles (básico, intermedio y superior), serán las que orienten los distintos **proyectos y programas formativos desarrollados para cada nivel**.

Estos proyectos y programas deberán ajustarse a los criterios generales y a los contenidos formativos mínimos que se establecen para cada nivel en los Anexos del III al VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Las **funciones** asignadas a los diferentes niveles son:

Funciones de nivel básico (Artículo 35 RD 39/1997):

- Promover los comportamientos seguros y, la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar, el interés y cooperación de las personas trabajadoras, en una acción preventiva integrada.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios, gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Para desempeñar estas funciones, será preciso:

1. **Poseer una formación mínima** con el contenido especificado en el programa del Anexo IV del Reglamento de Servicios de Prevención y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a **50 horas**, en el caso de empresas que desarrollen actividades peligrosas (Anexo I RD 39/1997), o de **30 horas**, en los demás casos y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados A y B, respectivamente, del Anexo IV citado, o
2. **Poseer una formación profesional o académica** que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas anteriormente, o
3. **Acreditar una experiencia no inferior a 2 años** en una empresa, institución o administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidades equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

La formación mínima prevista en el punto 1 se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

En los supuestos contemplados en los puntos 2 y 3, los niveles de cualificación preexistentes, deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario, mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

No podemos perder de vista la **importancia de la formación de nivel básico**, dado que es el primer pilar o basamento sobre el que se instala, no sólo del conocimiento en la materia, sino también la adquisición de una cultura preventiva.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Existen supuestos en los cuales la normativa exige a los trabajadores contar, como mínimo, con el nivel básico para determinadas actuaciones. A título de ejemplo:

- Recursos preventivos: las personas trabajadoras que el empresariado pueda asignar, de conformidad con el artículo 32 bis.4 LPRL, en los casos en que es necesaria la presencia de recursos preventivos, deberán contar con la **formación preventiva** correspondiente, y como mínimo, la correspondiente al **nivel básico**.
- Equipos de trabajo: el Anexo II del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo (BOE nº 188, de 7 de agosto de 1997), indica que, en los supuestos en que no es necesaria la elaboración de un plan de montaje, utilización y desmontaje de andamios, determinadas operaciones, previstas en el Real Decreto, podrán ser dirigidas por una persona que disponga de una experiencia en esta materia de más de dos años certificada por el empresario y **cuenta con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico**.

Funciones de nivel intermedio (Artículo 36 RD 39/1997):

- Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
- Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- **Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.**

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
- Cualquier otra función asignada, como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

Para desempeñar las funciones anteriormente referidas, será preciso poseer una formación mínima en el contenido especificado en el programa establecido en el Anexo V del Reglamento de los Servicios de Prevención y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a **300 horas** y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el Anexo citado, cuyo contenido puede consultarse en la página 45 de este informe.

El nivel intermedio también tiene una importancia crucial en la empresa; así, por ejemplo, el artículo 14.4 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales, establece que la persona o personas encargadas de la **coordinación de actividades preventivas** deberán contar con la formación preventiva correspondiente, **como mínimo, a las funciones de nivel intermedio**.

Funciones de nivel superior (Artículo 37 RD 39/1997):

- Las funciones señaladas de nivel intermedio, con excepción de la indicada en el último apartado (cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior).



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
 - El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan, efectivamente, la situación que se valora, o
 - Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
- La **formación** e información de carácter general, a todos los niveles y en las materias propias de su área de especialización.
- La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
- La vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras en los términos señalados en el artículo 37.3 del Reglamento de Servicios de Prevención.

Para desempeñar las funciones relacionadas anteriormente, será preciso contar con una **titulación universitaria oficial** y poseer una formación mínima **acreditada** por una universidad en el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo VI del Real Decreto 39/1997, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a **600 horas** y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el Anexo citado.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán desempeñados por el **personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada** con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido específicamente en el artículo 37.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Es de reseñar que, además de los Anexos desarrollados en cuanto a los niveles formativos, el Reglamento de Servicios de Prevención, establece una “introducción”

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

en el Anexo III relativa a los “*Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de funciones de nivel básico, intermedio y superior*”, en el que se hace referencia, entre otra información, al desarrollo metodológico de la formación como:

- Objetivos formativos determinados por los conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de las funciones de cada nivel.
- Formación integradora de las distintas disciplinas.
- Multidisciplinariedad e interdisciplinariedad.
- Proyectos formativos diseñados con los criterios y la singularidad de cada promotor.
- Establecimiento de objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

A continuación, se transcribe el contenido íntegro de los siguientes Anexos, actualmente vigentes dado que a día de hoy no han sido derogados por ninguna normativa: Anexo III (Criterios generales) así como los Anexos IV a VI (Programas formativos para el desempeño de las funciones de los distintos niveles -básico, intermedio y superior-), del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención:

Anexo III: criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

Anexo IV: contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico:

A. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a. El Trabajo y la Salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b. Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10

II. Riesgos generales y su prevención.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- a. Riesgos ligados a las condiciones de Seguridad.
 - b. Riesgos ligados al medioambiente de trabajo.
 - c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
 - d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
 - e. Planes de emergencia y evacuación.
 - f. El control de la salud de los trabajadores.
- Total horas: 25

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.
Total horas: 5

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a. Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
 - b. Organización del trabajo preventivo: “rutinas” básicas.
 - c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.
- Total horas: 5

V. Primeros auxilios.
Total horas: 5

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

B. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- b. Daños derivados de trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.
Total horas: 7

II. Riesgos generales y su prevención.

- a. Riesgos ligados a las condiciones de Seguridad.
- b. Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.
- c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e. Planes de emergencia y evacuación.
- f. El control de la salud de los trabajadores.
Total horas: 12

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Total horas: 5

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a. Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- b. Organización del trabajo preventivo: “rutinas” básicas.
- c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2

Anexo V: contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio.

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a. El trabajo y la salud: los riesgos profesionales.
- b. Daños derivados del trabajo. Accidentes y enfermedades debidos al trabajo: conceptos, dimensión del problema. Otras patologías derivadas del trabajo.
- c. Condiciones de trabajo, factores de riesgo y técnicas preventivas.
- d. Marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes en esta materia.

Total horas: 20



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- II. Metodología de la prevención I: técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.
 - 1. Riesgos relacionados con las condiciones de seguridad:
Técnicas de identificación, análisis y evaluación de los riesgos ligados
 - a. Máquinas.
 - b. Equipos, instalaciones y herramientas.
 - c. Lugares y espacios de trabajo.
 - d. Manipulación, almacenamiento y transporte.
 - e. Electricidad.
 - f. Incendios.
 - g. Productos químicos.
 - h. Residuos tóxicos y peligrosos.
 - i. Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.
 - j. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
 - 2. Riesgos relacionados con el medio-ambiente de trabajo:
 - 1) Agentes físicos.
 - a. Ruido.



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- b. Vibraciones.
- c. Ambiente térmico.
- d. Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
- e. Otros agentes físicos.

2) Agentes químicos.

3) Agentes biológicos.

4) Identificación, análisis y evaluación general: Metodología de actuación. La encuesta higiénica.

5) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

3. Otros riesgos:

a. Carga de trabajo y fatiga: Ergonomía.

b. Factores psicosociales y organizativos: Análisis y evaluación general.

c. Condiciones ambientales: Iluminación. Calidad de aire interior.

d. Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas: 170

III. Metodología de la prevención II: técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- a. Protección colectiva.
 - b. Señalización e información. Envasado y etiquetado de productos químicos.
 - c. Normas y procedimientos de trabajo. Mantenimiento preventivo.
 - d. Protección individual.
 - e. Evaluación y controles de salud de los trabajadores.
 - f. Nociones básicas de estadística: índices de siniestralidad.
- Total horas: 40

IV. Metodología de la prevención III: promoción de la prevención.

- a. Formación: análisis de necesidades formativas. Técnicas de formación de adultos.
 - b. Técnicas de comunicación, motivación y negociación. Campañas preventivas.
- Total horas: 20

V. Organización y gestión de la prevención.

1. Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.
2. Organización de la prevención dentro de la empresa:
 - a) Prevención integrada.
 - b) Modelos organizativos.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

3. Principios básicos de Gestión de la Prevención:
 - a) Objetivos y prioridades.
 - b) Asignación de responsabilidades.
 - c) Plan de Prevención.
 4. Documentación.
 5. Actuación en caso de emergencia:
 - a) Planes de emergencia y evacuación.
 - b) Primeros auxilios.
- Total horas: 50

Anexo VI: contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior.

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

- I. Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.
- II. Especialización optativa, a elegir entre las siguientes opciones:
 - A. Seguridad en el trabajo.
 - B. Higiene industrial.
 - C. Ergonomía y psicología aplicada.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.

III. Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I. Parte común:

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo.

a. Condiciones de trabajo y salud.

b. Riesgos.

c. Daños derivados del trabajo.

d. Prevención y protección.

e. Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

1º. Seguridad en el trabajo:

a. Concepto y definición de Seguridad: Técnicas de Seguridad.

b. Accidentes de Trabajo.

c. Investigación de Accidentes como técnica preventiva.

d. Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- e. Norma y señalización en seguridad.
- f. Protección colectiva e individual.
- g. Análisis estadístico de accidentes.
- h. Planes de emergencia y autoprotección.
- i. Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas, equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.
- j. Residuos tóxicos y peligrosos.
- k. Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
- l. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.
Total horas: 70

2º. Higiene industrial:

- a. Higiene Industrial. Conceptos y objetivos.
- b. Agentes químicos. Toxicología laboral.
- c. Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
- d. Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación: acciones sobre el individuo; equipos de protección individual: clasificación.



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- e. Normativa legal específica.
- f. Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.
- g. Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.
Total horas: 70

3º. Medicina del trabajo.

- a. Conceptos básicos, objetivos y funciones.
- b. Patologías de origen laboral.
- c. Vigilancia de la salud.
- d. Promoción de la salud en la empresa.
- e. Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
- f. Planificación e información sanitaria.
- g. Socorrismo y primeros auxilios.
Total horas: 20

4º. Ergonomía y psicología aplicada.

- a. Ergonomía: conceptos y objetivos.
- b. Condiciones ambientales en Ergonomía.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- c. Concepción y diseño del puesto de trabajo.
 - d. Carga física de trabajo.
 - e. Carga mental de trabajo.
 - f. Factores de naturaleza psicosocial.
 - g. Estructura de la organización.
 - h. Características de la empresa, del puesto e individuales.
 - i. Estrés y otros problemas psicosociales.
 - j. Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
 - k. Intervención psicosocial.
- Total horas: 40

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1º. Formación:

- a. Análisis de necesidades formativas.
- b. Planes y programas.
- c. Técnicas educativas.
- d. Seguimiento y evaluación.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

2º. Técnicas de comunicación, información y negociación.

a. La comunicación en prevención, canales y tipos.

b. Información. Condiciones de eficacia.

c. Técnicas de negociación.

Total horas: 30

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

a. Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.

b. Planificación de la prevención.

c. Organización de la prevención.

d. Economía de la prevención.

e. Aplicación a sectores especiales: Construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40

5. Técnicas afines.

a. Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.

b. Gestión medioambiental.

c. Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

d. Seguridad vial.
Total horas: 20

6. Ámbito jurídico de la prevención.

a. Nociones de derecho del trabajo.

b. Sistema español de la seguridad social.

c. Legislación básica de relaciones laborales.

d. Normativa sobre prevención de riesgos laborales.

e. Responsabilidades en materia preventiva.

f. Organización de la prevención en España.
Total horas: 40

II. Especialización optativa.

A. Área de seguridad en el trabajo: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1. de la parte común.

B. Área de higiene industrial: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2. de la parte común.

C. Área de ergonomía y psicología aplicada: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4. de la parte común.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Como puede traslucirse de todo lo anteriormente reseñado, **la normativa vigente establece, de forma pormenorizada y nítida, las funciones en sus distintos niveles y la capacitación para desempeñarlas** sin dejar lugar a distintas interpretaciones al respecto.

La formación de nivel básico, intermedio o superior, puede haber sido impartida, según niveles, por distintas entidades: centros de formación, Institutos de Formación Profesional (Impartición del título de Técnico superior en Prevención de Riesgos Profesionales del Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre- BOE nº 279, de 21 de noviembre de 2001), centros públicos y privados colaboradores autorizados en el marco del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP) en los que se haya impartido el certificado de profesionalidad de la ocupación de prevencionista de riesgos laborales del Real Decreto 949/1997, de 20 de junio- BOE nº 165, de 11 de julio de 1997), universidades y entidades autorizadas para impartir formación de nivel intermedio y/o superior.

Actualmente, existe un momento de inflexión, por la concurrencia de determinados cambios que afectan a la formación en materia preventiva, como ha sido la entrada de la universidad como única gestora del nivel superior, la formación profesional para el empleo que ha aglutinado la formación de ocupados y desempleados, aparición de la tarjeta de la construcción, etc., aspectos que se estudiarían en detalle a continuación.

4.3.4. Formación en Prevención de Riesgos Laborales dentro del sistema educativo. La formación profesional

4.3.4.1. La Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el sistema educativo

La EESST concibe la formación como *uno de los pilares esenciales de esta Estrategia, pues para consolidar una auténtica **cultura de la prevención** es necesario tomar conciencia de que la prevención no **comienza** en el ámbito laboral, sino en etapas anteriores, en especial en el **sistema educativo**.*

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

En este sentido, es necesario realizar una primera diferenciación entre la Formación en Prevención en Riesgos Laborales dentro del mismo sistema educativo, como parte de la política educativa e imbuida en los distintos itinerarios formativos y la formación específica en prevención de riesgos laborales, en la que se incluye, específicamente, la que capacita para el desempeño de las funciones de nivel básico, intermedio y superior.

Respecto a la Formación en Prevención de Riesgos Laborales dentro del propio sistema educativo, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 (EESST), en el punto 4.2 de su objetivo cuarto (desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española) dispone, la siguiente línea de actuación:

*“4.2. La **política educativa** debe desempeñar un papel muy activo en la concienciación y sensibilización de la sociedad en la prevención de riesgos laborales.*

*Con esa finalidad, se impulsará, de manera sostenida en el tiempo, el **tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo** (enseñanza primaria, enseñanza secundaria y bachillerato), prestándose especial atención a la formación del profesorado y al diseño de materiales didácticos adecuados.”*

A su vez, el objetivo sexto de la EESST (Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales), también incide en este punto, e incluye como línea de actuación en materia de **actuaciones educativas y de sensibilización** en el ámbito de la enseñanza obligatoria:

“Se elaborarán medidas concretas para potenciar la incorporación de esta materia en los programas oficiales ya desde la Educación Infantil, así como la elaboración de guías para el profesor y formación teórica y práctica de docentes.”

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

También hace referencia la EESST en el punto 6.3 de su objetivo sexto, a la necesidad de integración de los contenidos preventivos en la **formación universitaria**:

“Se perfeccionará la integración de los contenidos preventivos en los “currícula” de las titulaciones universitarias más directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo”.

La materialización de estos objetivos se encuentra en ejecución y a tal efecto, se están llevando a cabo distintas iniciativas.

En este sentido, es de resaltar la Campaña “*Anda Seguro por la Vida*”, en sus sucesivas ediciones, del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, destinada a los alumnos de tercer ciclo de enseñanza primaria, a través de dos aulas móviles (PREVEBÚS), que se desplaza a los colegios públicos, concertados y privados, en coordinación con la Consejería de Educación.

Las aulas están dotadas de monitores y nuevas tecnologías para la información y sensibilización de los alumnos de Educación Primaria en colegios públicos, concertados y privados.

Los objetivos de esta campaña son:

- GENERAL: Acercar a los futuros trabajadores de la Comunidad de Madrid la problemática de la seguridad y salud en el trabajo, a través de una primera evaluación y toma de contacto con situaciones de riesgo que pueden producirse en sus quehaceres escolares, así como la aplicación de posibles técnicas preventivas o de protección, para minimizar el daño que pudieran producir este tipo de situaciones.
- PARCIALES:
 - a. Sensibilizar y concienciar a los alumnos de la importancia de tener comportamientos seguros.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- b. Informar sobre conceptos básicos: el peligro y el riesgo, aplicado a su contexto.
- c. Identificar los riesgos y peligros a los que están expuestos los alumnos.
- d. Valorar su propia seguridad y salud.

A día de hoy, dentro del sistema educativo, es necesario destacar los **módulos de formación y orientación laboral (FOL)**, que forman parte de los contenidos de los títulos de formación profesional. En el módulo FOL se incluye un bloque relativo a la prevención de riesgos laborales.

Esta Formación en Prevención de Riesgos Laborales, incluida en el módulo FOL, se ha de considerar el mínimo, imprescindible que ha de recibir cualquier trabajador, sea cual sea su ocupación. Se desarrolla de esta manera el principio de transversalidad que caracteriza la prevención de riesgos laborales.

Además, la formación establecida en cada título de formación profesional en el módulo profesional de formación y orientación laboral, **capacita para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes a las que precisan las actividades de nivel básico en prevención de riesgos laborales**, establecidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, siempre que tenga, al menos, 45 horas lectivas.

Esta inclusión, es un avance positivo e importante implantado en la Comunidad de Madrid, dado que futuros trabajadores ya cuentan con la formación de nivel básico:

“En el tema de educación, amparados por las estrategias europeas y por los planes directores, hay ya una obligatoriedad de todas las Comunidades Autónomas de colocar transversalmente la formación en todos los niveles académicos. En formación profesional hemos sido pioneros porque en la currícula están las 50 horas

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

de nivel básico en las familias profesionales, y en primaria se está intentando con autobuses ‘Anda seguro por la vida’”. (GD7).

No obstante, es necesario reseñar que, actualmente, las 50 horas arriba referidas en relación al nivel básico no están implantadas en todas las familias profesionales.

En este sentido, la EESST insiste en que debe profundizarse “*en la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en la totalidad de los títulos de Formación Profesional reglada, modernizando el tratamiento de los contenidos preventivos y dedicando una atención reforzada a aquellos que no son de la rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...)*”.

4.3.4.2. La Formación profesional en el sistema educativo

Dentro de la formación específica **en prevención de riesgos laborales**, se encuentra la relativa a la formación para el desempeño de las funciones de nivel intermedio, que es actualmente impartida dentro de la Formación Profesional en el sistema educativo, a través del título de **Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales (nivel intermedio)**.

No obstante, antes de abordar el estudio concreto del Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales (nivel intermedio), se analiza el concepto actual de formación profesional y el papel de las cualificaciones profesionales.

4.3.4.2.1. Concepto de formación profesional. Las cualificaciones profesionales

La **formación profesional** es impartida dentro y fuera del sistema educativo al concebirse, tanto por la Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de Mayo (BOE nº106, de 4 de mayo de 2006), como por la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional 5/2002, de 19 de junio (BOE nº 147, de 20 de junio de 2002), “*como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica*”.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

La formación profesional, incluye *las enseñanzas propias de la Formación Profesional Inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.*” (Art. 9 de la Ley 5/2002, de 19 de junio).

En consecuencia, se debe distinguir entre:

- Formación profesional inicial, que forma parte del sistema educativo, regulada por el Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo (BOE nº 3, de 3 de enero de 2007), que comprende un conjunto de ciclos formativos organizados en módulos profesionales, de duración variable y contenidos teórico-prácticos, adecuados a los diversos campos profesionales, incluyendo un módulo de formación en centros de trabajo.

En la actualidad, existen en España 26 familias profesionales de estudios de Formación Profesional Específica con dos grados: ciclos formativos de **grado medio** (Título de Técnico) y ciclos formativos de **grado superior** (Título de Técnico Superior).

- Formación ocupacional y continua (ocupadas/os y desempleadas/os), hoy denominada formación profesional para el empleo, regulada por el **Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo**, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo. (BOE nº 87, de 11 de abril de 2007).

Si bien, la Formación Profesional impartida, tanto fuera como dentro del sistema educativo, tiene un referente común: **el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**.

Tanto los títulos de formación del sistema educativo como los certificados de profesionalidad impartidos fuera de dicho sistema educativo, y que se analizan se-

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

guidamente, tienen como referente a las cualificaciones profesionales (con sus correspondientes módulos formativos) incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Cada **cualificación profesional** se organiza en **unidades de competencia**, consideradas como el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptibles de reconocimiento, evaluación y acreditación parcial.

Cada unidad de competencia lleva asociado un **módulo de formativo** donde se describe la formación necesaria para adquirir esa unidad de competencia.

El Catálogo se va formando a través de las distintas cualificaciones profesionales, que, sucesivamente, van siendo aprobadas por Reales Decretos. En concreto el Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre establece, entre otras, en su Anexo CXXXI, la **cualificación profesional denominada prevención de riesgos laborales**, dentro de la familia seguridad y medio ambiente, con nivel 3 y 810 horas de formación.

Las **unidades de competencia y los módulos formativos asociados** a la misma son:

Unidades de competencia:

- UC0408_3: Gestionar la prevención de riesgos laborales.
- UC0409_3: Evaluar y controlar los riesgos derivados de las condiciones de seguridad.
- UC0410_3: Evaluar y controlar los riesgos físicos relacionados con el ambiente de trabajo.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- UC0411_3: Evaluar y controlar los riesgos químicos y biológicos relacionados con el ambiente de trabajo.
- UC0412_3: Evaluar y controlar los riesgos ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo.
- UC0413_3: Actuar en situaciones de emergencia en el entorno de trabajo.

Módulos formativos:

- MF0408_3: Gestión de la prevención de riesgos laborales (150 h)
- MF0409_3: Prevención de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad (180 h)
- MF0410_3: Prevención de los riesgos por agentes físicos (120 h)
- MF0411_3: Prevención de los riesgos por agentes químicos y biológicos (180 h)
- MF0412_3: Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales (120 h)
- MF0413_3: Emergencias y primeros auxilios (60 h)

Lo anteriormente expuesto supone una **adecuación** entre la formación profesional que se ha venido impartiendo y la que se pueda impartir en un futuro, de conformidad con las cualificaciones profesionales.

4.3.4.2.2. El Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales (Nivel intermedio)

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Actualmente, dentro del sistema educativo, todavía no se ha producido dicha adecuación a la cualificación profesional denominada prevención de riesgos laborales y el **título de formación profesional** que se está impartiendo en la actualidad, es el denominado *Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales*, que vio la luz el 21 de noviembre de 2001, en el Boletín Oficial del Estado, con el Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre.

Con esta titulación de formación profesional de grado superior, se dio cobertura a la impartición del nivel intermedio (Anexo V RD 39/1997).

Este título de formación profesional, supuso el fin de la impartición de formación para el desempeño de funciones de nivel intermedio, por centros autorizados en la Comunidad de Madrid, para capacitar a los trabajadores para el desempeño de la funciones de nivel intermedio, tal y como prescribía la disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (hoy derogada), que dice literalmente cuanto sigue:

“En tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los artículos 36 y 37 de esta Norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la autoridad laboral competente.”

Si bien hubo un **período de convivencia** entre la titulación de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales y los alumnos provenientes de la formación del Anexo V del Real Decreto 39/1997, recibida fuera del sistema educativo, al disponer ambos de las mismas competencias laborales.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

En consecuencia, **en el mercado de trabajo conviven profesionales formados, antes y después de la publicación del Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre**, con igual validez, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio.

También convive, tal y como se pone de manifiesto en la formación fuera del sistema educativo, la **ocupación de prevencionista de riesgos laborales**.

Esta formación de la ocupación de prevención de riesgos laborales, que era impartida como una especialidad formativa dentro del subsistema de formación ocupacional, fue objeto de acreditación a través del **certificado de profesionalidad**, establecido en el Real Decreto 949/1997, de 20 de junio (BOE nº 165, de 11 de julio).

El mencionado certificado de profesionalidad capacitó igualmente a y los profesionales que lo obtuvieron para el desempeño de las funciones de nivel intermedio, y prestan sus servicios, al igual que los demás profesionales y con la misma validez dentro del mercado de trabajo.

El Real Decreto 277/2003, de 7 de marzo (BOE nº 74, de 27 de marzo de 2003), estableció el currículo del Ciclo Formativo de Grado Superior correspondiente al **título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales (Nivel intermedio)**.

Los **módulos profesionales** de este ciclo formativo se organizan en dos cursos académicos:

Módulos profesionales del primer curso:

- a. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad.
- b. Riesgos físicos ambientales.
- c. Riesgos químicos y biológicos ambientales.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- d. Prevención de riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo.
- e. Tecnologías de la información y la comunicación en la empresa.

Módulos profesionales del segundo curso:

- a. Gestión de la prevención.
- b. Emergencias.
- c. Relaciones en el entorno de trabajo.
- d. Lengua extranjera.
- e. Formación y orientación laboral.
- f. Formación en centros de trabajo.

En la Comunidad de Madrid se imparte esta formación en tres Institutos de Formación Secundaria (IES):

- IES Virgen de la Paloma (Madrid).
- IES Benjamín Rúa (Móstoles).
- IES Antonio Machado (Alcalá de Henares)

A día de hoy, y hasta la publicación de un título de formación profesional adecuado a la cualificación profesional de prevención de riesgos laborales, se encuadra dentro de la familia profesional de **Mantenimiento y Servicios a la Producción**, y dentro de la misma en **Instalación y Mantenimiento**:



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- Informática y Comunicaciones.
 - o Sistemas Microinformáticos y Redes.
 - o Administración de Sistema Informáticos en Red.
 - o Desarrollo de Aplicaciones Informáticas.
- Instalación y Mantenimiento.
 - o Instalación y Mantenimiento electromecánico de maquinaria y conducción de líneas.
 - o Montaje y mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de calor.
 - o Mantenimiento de Equipo Industrial.
 - o Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de fluidos.
 - o Prevención de Riesgos Profesionales.
- Transporte y Mantenimiento de vehículos.
 - o Carrocería.
 - o Electromecánica de vehículos.
 - o Automoción.
 - o Mantenimiento Aeromecánico.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

o Mantenimiento de Aviónica.

TABLA 1 ALUMNOS MATRICULADOS EN CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR POR FAMILIAS PROFESIONALES. CURSO 2008-2009

TOTAL	AÑO 2008 23.084	100%	AÑO 2009 23.084	100%
Actividades Agrarias	74	0,32%	126	0,46%
Actividades Físicas y Deportivas	158	0,68%	1.331	4,84%
Administración	5.309	23,00%	3.925	14,29%
Artes Gráficas	533	2,31%	409	1,49%
Comercio y Marketing	627	2,72%	1.628	5,93%
Comunicación, Imagen y Sonido	483	2,09%	2.603	9,47%
Edificación y Obra Civil	-	-	825	3,00%
Electricidad y Electrónica	3.083	13,36%	1.882	6,85%
Fabricación Mecánica	606	2,63%	318	1,16%
Hostelería y Turismo	1.016	4,40%	1.272	4,63%
Imagen Personal	1.658	7,18%	765	2,78%
Industrias Alimentarias	79	0,34%	54	0,20%
Informática	2.128	9,22%	3.450	12,56%
Madera y Mueble	112	0,49%	32	0,12%
Mantenimiento y Servicios a la Producción	598	2,59%	324	1,18%
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	2.394	10,37%	915	3,33%
Química	142	0,62%	410	1,49%
Sanidad	3.467	15,02%	3.252	11,84%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	586	2,54%	3.833	13,95%
Textil, Confección y Piel	31	0,13%	120	0,44%

Fuente: Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Tal y como establece el Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre⁷, quien obtiene el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales, al finalizar su aprendizaje:

“Puede formar parte de un servicio de prevención ajeno a la empresa, de un servicio mancomunado, o de un servicio de prevención propio e independiente del proceso productivo, que asesorará y/o controlará las actuaciones que originen riesgos”.

“Asimismo, el Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales puede desempeñar sus funciones como trabajador designado por el empresario para ocuparse de actividades de protección y prevención de riesgos profesionales de la empresa y/o establecimiento.”

Sin embargo, a pesar del nivel de esta formación y su duración, cabe señalar que el **profesorado** no requiere una preparación específica en prevención de riesgos laborales.

El Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, dispone, en relación al profesorado, que son los profesores de enseñanza secundaria, afines a las materias a tratar, los que impartirán esta formación.

⁷ ANEXO, punto 2.1.2 (Referencia del sistema productivo, capacidades profesionales).

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

El referido Real Decreto especifica, en un cuadro, la especialidad del profesorado, para cada módulo profesional, en los siguientes términos:

Especialidades del profesorado con atribución docente en los módulos profesionales del ciclo formativo de prevención de riesgos profesionales:

MÓDULO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD DEL PROFESORADO	CUERPO
1. Gestión de la prevención.	Formación y Orientación Laboral.	Profesor de Enseñanza Secundaria.
2. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad.	Organización y proyectos de fabricación mecánica.	Profesor de Enseñanza Secundaria.
3. Riesgos físicos ambientales.	Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos.	Profesor de Enseñanza Secundaria.
	Análisis y Química Industrial.	Profesor de Enseñanza Secundaria.
	Procesos diagnósticos clínicos y productos ortoprotésicos.	
4. Riesgos químicos y biológicos ambientales.	Análisis y Química Industrial.	Profesor de Enseñanza Secundaria.
	Procesos diagnósticos clínicos y productos ortoprotésicos.	

MÓDULO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD DEL PROFESORADO	CUERPO
5. Prevención de riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo.	Formación y Orientación Laboral.	Profesor de Enseñanza Secundaria.
6. Emergencias.	(1)	(1)
7. Relaciones en el entorno de trabajo.	Formación y Orientación Laboral.	Profesor de Enseñanza Secundaria.
8. Formación y Orientación Laboral.	Formación y Orientación Laboral.	Profesor de Enseñanza Secundaria.

(1) Para la impartición de este módulo profesional es necesario un Profesor especialista de los previstos en el artículo 33.2 de la LOGSE.

Como se puede observar en el cuadro anterior, por ejemplo, en el módulo de los riesgos físicos ambientales, le corresponde al profesor de “Análisis y Química Industrial” o para el módulo de riesgos derivados de las condiciones de seguridad es el profesor de “Organización y proyectos de fabricación mecánica”.

Los únicos profesores que han de demostrar conocimientos en prevención de riesgos laborales son los de Formación y Orientación Laboral (FOL), que son los que imparten los módulos profesionales “Prevención de los riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo”, “Relaciones en el entorno de trabajo” y “Formación y Orientación Laboral”.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

En la EESST se propone como línea de actuación *“mejorar la capacitación del profesorado para impartir los contenidos preventivos de las diferentes titulaciones”*.

Finalmente, se debe concluir que el título de formación que se imparte actualmente, no está adecuado a la cualificación profesional de prevención de riesgos laborales, por lo que necesitaría de una adecuación al respecto, tanto en el sistema educativo como fuera del mismo.

En este sentido, desde la EESST, se propone *“articular soluciones con carácter urgente para atender el déficit de profesionales para el desempeño de funciones de nivel intermedio, incluidas las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas a que se refiere el Real decreto 171/2004, **buscando fórmulas equilibradas** basadas en la titulación de Formación Profesional como “Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales”, la obtención del “Certificado de Profesionalidad de la Ocupación de Prevención de Riesgos Laborales” u otras posibles vías de capacitación basadas en una dilatada experiencia profesional. En estos dos últimos supuestos será exigible una evaluación acreditativa, por la autoridad pública competente, para obtener la referida titulación intermedia.”*

4.3.5. Formación en Prevención de Riesgos Laborales para el desempeño de funciones de nivel superior. La universidad

La EESST, en materia de formación universitaria, propone como línea de actuación, dentro del objetivo sexto (Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales) lo siguiente:

“Se promoverá la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionales para el desempeño de funciones de nivel superior.”

Esta línea de actuación de la EESST se ha **materializado** ya en el sistema educativo español, dado que actualmente la capacitación para el desempleo de las

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

funciones de nivel superior recogidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención, sólo puede ser certificada por la universidad.

La entrada de la universidad ha supuesto el fin de la impartición, por centros autorizados, en la Comunidad de Madrid, al amparo de la hoy derogada disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Por tanto, se han traspasado las competencias de la formación de los técnicos superiores en prevención de riesgos laborales de la autoridad laboral a la universidad, que certifica, actualmente, los másteres oficiales universitarios en prevención de riesgos laborales.

Esto supone, al igual que ocurrió con el nivel intermedio, que **en el mercado de trabajo conviven profesionales capacitados, con igual validez, para la realización de funciones de nivel superior, antes y después de la entrada de la universidad.**

El artículo 37 del referido Reglamento de Servicios de Prevención, tras establecer en su punto primero las funciones de nivel superior, en su siguiente punto recoge literalmente cuanto sigue:

*“Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una **formación mínima acreditada por una universidad** con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo VI**, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado”.*

Es merecedor de recordar que el **Anexo VI** del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, establece la estructura básica para esta formación, siendo de 350 horas lectivas comunes, 100 horas en una de las especialidades (Seguridad en el Trabajo,

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada), más 150 horas empleadas en la realización de un trabajo final o prácticas en actividades preventivas en un centro de trabajo, sumando en total 600 horas.

Asimismo, en el mismo Anexo, se determina un currículo mínimo de referencia, quedando la posibilidad para el promotor de fijar el proyecto y programa formativo, de conformidad con los criterios generales fijados en el Anexo III del Reglamento de Servicios de Prevención.

Los Másteres certificados por las universidades podrán ampliar los **mínimos** establecidos por la normativa de referencia.

La enseñanza superior en España ha experimentado un proceso de cambio conocido como el “*proceso Bolonia*”, dentro del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

El EEES es un proyecto de armonización de la educación superior en Europa, que establece un sistema de titulaciones, distinto del anterior, basado en tres ciclos denominados Grado, Máster y Doctorado, lo que obligó a revisión de las titulaciones universitarias.

Por ello, actualmente los títulos oficiales, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE nº 307, de 24 de diciembre de 2001) y el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, que establece la ordenación de las **enseñanzas universitarias oficiales** (BOE nº 260, de 30 de octubre de 2007) son: Grado, Máster y Doctorado.

En concreto, el artículo 8 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, establece literalmente cuanto sigue:

“Las enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional se estructurarán en tres ciclos, denomi-

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

nados respectivamente Grado, Máster y Doctorado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su nueva redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior y en este Real Decreto.”

Actualmente, la capacitación para el desempeño de funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales, es acreditada por la universidad, y en concreto como una enseñanza de **Máster Universitario**.

El **Máster Universitario** es definido en el artículo 10 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, en los siguientes términos literales:

“1. Las enseñanzas de Máster tienen como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras.

2. La superación de las enseñanzas previstas en el apartado anterior dará derecho a la obtención del título de Máster Universitario, con la denominación específica que figure en el RUCT. (Registro de Universidades, Centros y Títulos).

3. Los títulos oficiales de Máster Universitario podrán incorporar especialidades en la programación de sus enseñanzas que se correspondan con su ámbito científico, humanístico, tecnológico o profesional, siempre que hayan sido previstas en la memoria del plan de estudios a efectos del procedimiento de verificación a que se refieren los artículos 24 y 25 de este Real Decreto. En todo caso, las Administraciones Públicas velarán por que la denominación del título sea acorde con su contenido y en su caso, con la normativa específica de aplicación, y no conduzca a error sobre su nivel o efectos académicos ni a confusión sobre su contenido y, en su caso, efectos profesionales.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

La denominación de estos títulos será Máster Universitario en T, en su caso, en la especialidad E, por la Universidad U, siendo T el nombre específico del título, E el de la especialidad y U la denominación de la Universidad que lo expide.”

Es de recalcar que, según prescribe el artículo 15 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, las **directrices** para el diseño de títulos de Máster Universitario, que siguen las universidades, son las siguientes:

*“1. Los planes de estudios conducentes a la obtención del título de Máster Universitario, serán **elaborados por las universidades y verificados** de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.*

*2. Los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos de Máster Universitario tendrán entre **60 y 120 créditos**, que contendrán toda la **formación teórica y práctica** que el estudiante deba adquirir: materias obligatorias, materias optativas, seminarios, prácticas externas, trabajos dirigidos, trabajo de fin de Máster, actividades de evaluación, y otras que resulten necesarias según las características propias de cada título.*

*La Universidad propondrá la adscripción del correspondiente título de Máster Universitario a alguna de las **ramas de conocimiento** relacionadas en el artículo 12.4.*

Dicha adscripción será igualmente de aplicación en aquellos casos en que el título esté relacionado con más de una disciplina y se hará respecto de la principal.

*3. Estas enseñanzas concluirán con la elaboración y defensa pública de **un trabajo de fin de Máster**, que tendrá entre **6 y 30 créditos**.*

4. Cuando se trate de títulos que habiliten para el ejercicio de actividades profesionales reguladas en España, el Gobierno establecerá las condiciones a las que deberán adecuarse los correspondientes planes de estudios, que además deberán ajustarse, en su caso, a la normativa europea aplicable. Estos planes de estudios

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

deberán, en todo caso, diseñarse de forma que permitan obtener las competencias necesarias para ejercer esa profesión. A tales efectos la Universidad justificará la adecuación del plan de estudios a dichas condiciones.”

En este orden de cosas, distintas universidades, en base a su autonomía y regulación, han puesto en funcionamiento Másteres Universitarios, con arreglo al EEES, y expiden a los alumnos los correspondientes títulos.

Los artículos 24 y siguientes del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, establecen el procedimiento de verificación y acreditación de los títulos.

El proceso anterior a la implantación del Máster, comienza con el procedimiento de verificación del plan de estudios por el Consejo de Universidades, precisa de la autorización de la Comunidad Autónoma y finaliza con la aprobación por el Gobierno del carácter oficial del título y la inscripción en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT).

La aprobación del carácter oficial del título, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, es publicada en el Boletín Oficial del Estado y una vez obtenida dicha aprobación, el Rector de la Universidad ordena publicar el plan de estudios en el Boletín Oficial del Estado y en el Diario Oficial de la correspondiente Comunidad Autónoma, tal como indica el artículo 26 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

La inscripción en el RUCT, tendrá como efecto la consideración inicial de título acreditado (Artículo 26.2 del RD 1393/2007, de 29 de octubre) y precisará de una renovación de dicha acreditación, de conformidad con lo establecido en el artículo 27 bis del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, a fin de continuar inscrito en el RUCT, que necesariamente debe contar con un informe favorable de la ANECA.

La Agencia de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o el órgano de evaluación que la Ley de las Comunidades Autónomas determine, juega un papel fundamental en todo el proceso, tanto en el procedimiento inicial de verificación

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

por el Consejo de Universidades, establecido en el artículo 25 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, como en la renovación de la acreditación del título.

En este sentido, el artículo 24 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, establece literalmente cuanto sigue:

1. *Una vez elaborados los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos oficiales, deberán ser **verificados por el Consejo de Universidades** de acuerdo con las normas establecidas en el presente Capítulo.*

2. *Antes del transcurso de seis años a contar desde la fecha de su **verificación inicial o desde la de su última acreditación**, los títulos universitarios oficiales de Grado y Doctorado, deberán haber renovado su acreditación de acuerdo con el procedimiento y plazos que las Comunidades Autónomas establezcan en relación con las universidades de su ámbito competencial, en el marco de lo dispuesto en el artículo 27. Asimismo, los títulos de **Máster** deberán someterse al indicado procedimiento antes del transcurso de cuatro años.*

3. *A estos efectos **la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)** y los órganos de evaluación que la Ley de las Comunidades Autónomas determinen y que cumplan con los **criterios y estándares de calidad** establecidos por la Comisión Europea mediante la superación de una evaluación externa que les permita ser miembros de pleno derecho de la Asociación Europea para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (European Association for Quality Assurance in Higher Education) -ENQA- y estar inscritas en el Registro Europeo de Agencias de Calidad -EQAR- establecerán conjuntamente los protocolos de evaluación necesarios para la verificación y acreditación de acuerdo con estándares internacionales de calidad y conforme a lo dispuesto en este Real Decreto”.*

La **Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)** es una fundación estatal que tiene como finalidades primordiales, según establece el artículo 5 de sus estatutos, “*contribuir, mediante informes de evaluación y otros con-*

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

ducentes a la certificación y acreditación, a la medición del rendimiento del servicio público de la educación superior conforme a procedimientos objetivos y procesos transparentes, y a reforzar su transparencia y comparabilidad como medio para la promoción y garantía de la calidad de las Universidades y de su integración en el Espacio Europeo de Educación Superior”.

El Máster Universitario en prevención de riesgos laborales, plenamente implantado, tiene como principales ventajas:

- Poseer una titulación universitaria oficial del Ministerio de Educación.
- Tener un título reconocido a nivel europeo.
- Acceder al Doctorado en prevención de riesgos laborales directamente, sin necesidad de realizar los cursos de doctorado que se realizaban antiguamente.
- Para los titulados medios (Ingenieros Técnicos o diplomados) supone acceder a una titulación superior universitaria.

Actualmente, consultado el Ministerio de Educación, en concreto respecto a la Comunidad de Madrid, se imparte este Máster Universitario en las universidades que se relacionan a continuación, sin perjuicio de que una vez superado el proceso correspondiente, se unan otras:

- Universidad a Distancia de Madrid.
- Universidad Alfonso X El Sabio.
- Universidad Carlos III de Madrid.
- Universidad Francisco de Vitoria.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- Universidad Rey Juan Carlos.
- Universidad San Pablo-CEU.

Actualmente, no existe ningún tipo de proceso de homologación y/o convalidación, ni proyectos, al respecto, que pudiera permitir a los profesionales que ya disponen de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, una flexibilización, en la obtención de la titulación.

La actual intervención de la universidad supone un cambio significativo en la Formación en Prevención de Riesgos Laborales, si bien a día de hoy es pronto para realizar juicios de valor. A este respecto, las opiniones de los expertos, en general, son bastante cautas y prefieren esperar a la hora de establecer juicios.

Pregunta: ¿Qué efectos van a tener los cambios que se están produciendo en la configuración de la formación que afecta al nivel superior?

“La sensación que yo tengo es que no están creando verdaderos Máster Universitarios con confección universitaria. Simplemente se está haciendo lo mismo que se hacía en una academia pero a través de la universidad, y eso no va a suponer una mejora”. (EP1).

“Lo que se ha generado otra vez es un montón de sitios donde puedo estudiar, lo cual implica una pelea de precios, implica que la gente se apuntará a una universidad porque es más fácil sacarse el título que en otra. Estamos igual o peor, porque antes había una autoridad en la Comunidad de Madrid que era el Instituto Regional que controlaba la calidad de lo que se estaba haciendo, mientras que ahora no lo controla nadie”. (EP1)

“La Universidad no te prepara para el mundo de trabajo, pero bueno, si tienes una buena base yo creo que es importante”. (EP3)



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

“Puede ser un buen paso que se haya reconocido como Máster Universitario, pero a la vez yo le veo una contraindicación clara, y es que se ha multiplicado el número de horas por tres y no sé si tiene mucho sentido”. (EP2)

“Me parece bien que se tenga conciencia desde la universidad, pero que esto no sea una excusa para que no se llegue a ciertos colectivos, es decir, que el nivel superior se imparta a nivel universitario, pero que se sigan promoviendo los niveles básicos también, para que todo el mundo tenga acceso a esta formación, no vayamos a olvidarnos y comencemos a verlo como una formación sólo vinculada a la universidad y, por tanto, a ciertas profesiones”. (ET12)

No obstante, existen algunas impresiones de los expertos, en las que se otorga un voto de confianza a la entrada de la universidad, al entender que esto conlleva una garantía de calidad, aunque sea derivada del mantenimiento de su credibilidad o reputación como centro de enseñanza superior.

“Es una manera de controlar los Máster, de regularlo a través de una universidad para dar un prestigio y una seriedad a los títulos”. (EP14)

“Puede cambiar, por lo menos homogeneizar un poco los requisitos de la formación. Ha habido mucha diferencia entre la inmensa mayoría de los Máster. No obstante, es absurdo porque con el máster, como eres licenciado, puedes acceder a un tipo de trabajo al que alumnos que en materia de prevención están mejor formados que los del máster, no pueden acceder, porque no son licenciados, ni diplomados. Hay ahí un punto de incoherencia en el sistema”. (EP16)

“El hecho de que sea la universidad la que gestione la formación de nivel superior siempre tiene que ser una garantía, porque hasta ahora la formación se venía impartiendo por entidades públicas y privadas autorizadas, pero, en general, el seguimiento de lo que hacían estas entidades no era siempre fácil”. (EP11)

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

“Acabará con un exceso de titulados, técnicos que no ejercen y que tienen los diplomas obtenidos en formación a distancia, teórica y sin ninguna carga práctica, y que poseen poca o ninguna experiencia en prevención”. (ET12)

Para cerrar la impartición de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales por la universidad, se reproduce una reflexión que cuestiona la necesidad de otros cambios que permitan ajustar el tipo de formación y el tipo de profesional al tejido empresarial actual de la Comunidad de Madrid:

Pregunta: ¿Qué cambios considera que son relevantes en el enfoque de la formación?

“Desde un punto de vista de profesionales especialistas me parece perfecto que sea un grado como cualquier disciplina. Pero, ¿hace falta tener un grado para las necesidades actuales de los colectivos que estamos hablando?. A lo mejor no es necesaria toda esa formación en las pequeñas y medianas empresas en las que hay que dar otro tipo de formación y a las que hay que llegar de otra forma. Lo que yo me pregunto es si el mercado ahora mismo necesita ese modelo o necesita otra cosa, otro modelo quizás de menos grado, de menos tiempo”. (EP2)

4.3.6. Formación en Prevención de Riesgos Laborales fuera del sistema educativo

La Formación en Prevención de Riesgos Laborales fuera del sistema educativo ha sufrido diversos cambios normativos y aún se encuentra en proceso de adecuación a la normativa actualmente vigente.

En este orden de cosas, para analizar en detalle esta formación, dividiremos su análisis en los siguientes apartados:

- 1. Futuro:** La Formación en Prevención de Riesgos Laborales que en su caso pueda impartirse con la publicación del **certificado de profesionalidad que acreditará oficialmente, fuera del sistema educativo, la cualificación profesional de prevención de riesgos laborales.**

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

2. Presente: La formación impartida desde la publicación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo (BOE nº 87, de 11 de abril de 2007).

3. Pasado:

- Con carácter general, la formación que se impartió hasta la publicación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, tanto a desempleados, a través de la **formación ocupacional** como a trabajadores ocupados, a través de la **formación continua**.
- Singularmente, **la capacitación de trabajadores para el desempeño de funciones de nivel superior** fuera del sistema educativo antes de la entrada de la universidad y para el desempeño de funciones del **nivel intermedio**, hasta la publicación del Título Superior de Prevención de Riesgos Profesionales.

4.3.6.1. La Formación en Prevención de Riesgos Laborales que, en su caso, se impartirá con la publicación del certificado de profesionalidad y que acreditará oficialmente fuera del sistema educativo, la cualificación profesional de prevención de riesgos laborales. (Futuro).

4.3.6.1.1. El actual concepto de certificado de profesionalidad

El certificado de profesionalidad es *“el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo”*. (Artículo 2 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad-BOE nº 27, de 31 de enero de 2008).

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

La expedición de los certificados de profesionalidad corresponderá a la administración laboral competente.

Actualmente, no ha sido publicado el certificado de profesionalidad que acreditará, en su caso, la cualificación de prevención de riesgos laborales del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

El artículo 12 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, establece qué centros podrán impartir acciones formativas correspondientes a los certificados de profesionalidad en los siguientes términos:

- “1. Los centros que impartan acciones formativas correspondientes a certificados de profesionalidad **deberán reunir los requisitos especificados en los Reales Decretos** que regulen dichos certificados.*
- 2. Las acciones formativas correspondientes a certificados de profesionalidad sólo podrán impartirse en los siguientes centros:*
 - a. Centros Integrados de Formación Profesional conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los centros integrados de formación profesional. En estos centros, la programación de la oferta modular asociada a unidades de competencia incluidas en títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad será la misma.*
 - b. Centros o Entidades de Formación, públicos y privados, acreditados por la administración laboral competente según lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.***

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

c. Centros de Referencia Nacional, según lo dispuesto en el artículo 11.7 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la norma que regule los requisitos de dichos centros”.

En este sentido, los **centros públicos o privados** que proyecten impartir acciones formativas vinculadas al certificado de profesionalidad de prevención de riesgos laborales, que, en su caso se publique, amén de cumplir los requisitos que al efecto establezca el Real Decreto que lo regule, deberán estar **acreditados por la administración laboral competente**, para su impartición.

Dentro de la formación profesional para el empleo, que se expone a continuación, se contemplará, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, en sus ofertas formativas, la adquisición de la cualificación y de las competencias profesionales recogidas en el correspondiente certificado de profesionalidad.

4.3.6.2. La formación impartida desde la publicación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. (Presente).

4.3.6.2.1. Formación profesional para el empleo

El subsistema de formación profesional para el empleo, **aglutina la formación continua y ocupacional**, y está integrado, tal y como establece el artículo 2.1 del Real Decreto 395/2007, por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores, **ocupados y desempleados**, una formación que responda a sus necesidades y, contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por las siguientes iniciativas de formación (Artículo 4 RD 395/2007):

- La formación de demanda: acciones formativas de las empresas y permisos individuales de formación.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- La formación de oferta: planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.
- Formación en alternancia con el empleo: acciones formativas de los contratos para la formación y los programas públicos de empleo-formación.
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

Podrán impartir formación profesional para el empleo (Artículo 9 RD 395/2007):

- **Las administraciones públicas** competentes en materia de formación profesional para el empleo, a través de sus **centros propios** o mediante convenios con entidades o empresas públicas que puedan impartir la formación.
- Los **demás centros de la administración pública** que cuenten con instalaciones y equipamientos adecuados para impartir formación profesional para el empleo.
- **Las organizaciones empresariales y sindicales, y otras entidades beneficiarias de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados**, por sí mismas o a través de los centros y entidades contemplados en los programas formativos de las citadas organizaciones o entidades beneficiarias. Cuando se trate de centros o entidades de formación, deberán **estar acreditados o inscritos**, según los casos.
- **Las empresas que desarrollen acciones formativas para sus trabajadores o para desempleados con compromiso de contratación**, que podrán hacerlo a través de sus propios medios, siempre que cuenten con el equipamiento adecuado para este fin, o a través de contrataciones externas.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- Los centros integrados de formación profesional, de titularidad privada, y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditados por las administraciones competentes para impartir formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad. Estos centros, deberán reunir los requisitos especificados en los Reales Decretos, que regulan los certificados de profesionalidad correspondientes a la formación que se imparta en ellos, sin perjuicio de los requisitos específicos, que podrán establecer las administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias.
- Los centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, siempre que se hallen inscritos en el registro que establezca la administración competente.

En consecuencia, aquellos **centros** que proyecten impartir formación profesional para el empleo, deberán **inscribirse** cuando dicha formación no conduzca a la obtención de certificados de profesionalidad y ser **acreditados** por la administración competente, cuando impartan formación conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad.

Establecidas estas pinceladas de la actual formación profesional para el empleo, la **impartición de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales**, está presente en las distintas iniciativas de formación, especialmente en la formación de oferta y demanda.

En este sentido desde la EESST, en relación a esta formación, se proponen como líneas de actuación, las siguientes:

- *Se prestará especial atención a la **transversalidad** de la prevención de riesgos laborales en el proceso de desarrollo y ejecución del nuevo Sistema de Formación para el Empleo.*

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- *Se articularán ofertas formativas dirigidas a la formación en materia preventiva de los trabajadores, ocupados o desempleados, y a la formación de trabajadores ocupados para el desempeño de funciones de nivel básico, intermedio o superior en prevención de riesgos laborales.*
- *En la ejecución de estas actuaciones se promoverá especialmente el **acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales** de trabajadores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.*
- *Asimismo, se promoverá el **acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores autónomos**, con la finalidad de favorecer el cumplimiento de lo previsto en materia de seguridad y salud en el trabajo en la futura Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo y conforme a la Recomendación 2003/134/CE del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.*

En este orden de cosas, dentro de la formación de oferta (planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados o desempleados), tanto en el ámbito estatal como en el ámbito autonómico, se imparten acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, las acciones formativas de los planes de formación pueden ir acompañadas de un módulo adicional en prevención de riesgos laborales.

En concreto, el artículo 6.2 de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por el que se desarrolla el Real Decreto 395/2997, de 23 de marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación (BOE nº 67, de 18 de marzo de 2008), dispone literalmente cuanto sigue:

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

*“**Podrán financiarse acciones o módulos formativos** con una duración mínima de 4 horas cuando se trate de formación de carácter transversal en áreas que se consideren prioritarias tanto en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo y del Sistema Nacional de Empleo como en las directrices establecidas por la Unión Europea. Esta formación tendrá **prioridad** en la valoración de las solicitudes y podrá desarrollarse dentro de una determinada acción formativa o bien de forma separada.*

*En todo caso, son áreas prioritarias las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, la **prevención de riesgos laborales**, la sensibilización en medio ambiente, la promoción de la igualdad, la orientación profesional y aquellas otras que se establezcan por la administración competente.”*

El Servicio Regional de Empleo (SER), dentro de los planes de formación gestionados y ejecutados por la Comunidad de Madrid, incluye un **módulo adicional** a las acciones formativas, tanto en planes dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados como en materia de **prevención de riesgos laborales** en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

El contenido de este módulo adicional (con una duración aproximada de cinco horas) incorpora contenidos básicos como condiciones de trabajo, factores de riesgo, evaluación de riesgos, etc.

4.3.6.3. La formación que se impartió hasta la publicación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, tanto a trabajadores ocupados, a través de la formación continua, como a desempleados, a través de la formación ocupacional. (Pasado).

4.3.6.3.1. Formación continua

La **formación continua** tenía por finalidad proporcionar a los **trabajadores ocupados** la formación que pudieran necesitar a lo largo de su vida laboral con el fin de obtener los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que, en cada momento, precisaban las empresas, y permitía compatibilizar su mayor com-



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

petitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual de la persona trabajadora.

A través de esta formación continua, muchos trabajadores recibieron Formación en Prevención de Riesgos Laborales y fueron capacitados para el desempeño de las funciones preventivas en sus distintos niveles.

Hasta la publicación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, esta formación se regía por el Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua (BOE nº 219, de 12 de septiembre de 2003).

Este Real Decreto procedió a la revisión del subsistema de formación continua y a la introducción de determinados ajustes y mejoras en un subsistema que venía articulándose desde 1993 a través de los distintos Acuerdos Nacionales de Formación Continua suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y entre éstas y el Gobierno.

Tras la publicación en el Boletín Oficial del Estado nº 73, del IV Acuerdo en marzo de 2006, en concreto, el 27 de marzo del 2006, que abogaba por la unión de los dos subsistemas suscrito por el Gobierno y los interlocutores sociales en el marco del diálogo social, el 7 de Febrero de 2006, vería la luz el Real Decreto 395/2007, prácticamente un año después, ya que este Real Decreto data de 23 de Marzo y fue publicado el 11 de Abril de 2007.

El referido IV Acuerdo Nacional de Formación ha sido prorrogado por el Acuerdo de prórroga, suscrito el 27 de diciembre de 2010, y publicado en el BOE nº 28, de 2 de febrero de 2011.

Antes de la publicación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, había una clara separación entre ocupados y desempleados en dos subsistemas diferencia-



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

dos, el de formación ocupacional, dirigido a trabajadores desempleados y el de formación continua, dirigido a trabajadores ocupados.

4.3.6.3.2. Formación ocupacional. Certificado de Profesionalidad de la ocupación de prevencionista de riesgos laborales. (Nivel intermedio).

Sin perjuicio de otros antecedentes, la formación ocupacional tuvo su principal impulso en el Acuerdo Económico y Social (AES) de 1984, y en los Planes Nacionales de Formación e Inserción Profesional (FIP), que fueron regulados posteriormente por el Real Decreto 631/1993, de 3 de Mayo, (BOE nº 106, de 4 mayo de 1993) y la Orden de 13 de Abril de 1994 (BOE nº 101, de 28 abril de 1994; rect. BOE nº 121, de 21 mayo de 1994), que lo desarrollaba, modificada, entre otras, por la Orden de 14 de Octubre de 1998 (BOE nº 256, de 26 de Octubre).

Las Comunidades Autónomas, para la ejecución de la formación ocupacional, dictaron sendas normas dentro del marco de sus respectivos Estatutos de Autonomía por las que se disponía el traspaso de la gestión de la formación ocupacional, como el Real Decreto 2534/1998, de 27 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de gestión de la formación profesional ocupacional (BOE nº 299, de 15 de diciembre de 1998).

El Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional se definía, dentro de la normativa anteriormente referida, como *el conjunto de acciones de formación profesional ocupacional, dirigidas a los trabajadores desempleados, para proporcionarles cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.*

Dentro del marco normativo de la formación ocupacional, se impartió la **ocupación de prevencionista de riesgos laborales (nivel intermedio)**, dentro de la familia profesional de servicios a las empresas.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Esta formación, que era impartida como una especialidad formativa por las entidades acreditadas dentro del subsistema de formación ocupacional, fue objeto de **acreditación** a través del **certificado de profesionalidad** establecido en el Real Decreto 949/1997, de 20 de junio (BOE nº 165, de 11 de julio de 1997).

En dicho Certificado, al que se tuvieron que **adaptar los centros** autorizados para dispensar la formación ocupacional, a través del Plan Nacional de Formación e Inserción profesional, tal y como recogía la disposición transitoria única del Real Decreto 949/1997, de 20 de junio, se estableció la **duración y los módulos formativos**, que se refieren a continuación:

Duración:

- Contenidos prácticos: 120 horas.
- Contenidos teóricos: 180 horas.
- Evaluaciones: 20 horas.
- Duración total: 320 horas.

Módulos formativos:

1. Gestión de la prevención de riesgos laborales.
2. Prevención de los riesgos de seguridad.
3. Prevención de los riesgos de exposición a los agentes ambientales contaminantes.
4. Prevención de los riesgos de la carga y organización del trabajo.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

El **concepto de certificado de profesionalidad**, anterior al Real Decreto 395/2007, que actualmente acredita las cualificaciones profesionales, **tenía un concepto distinto al actual**.

A continuación, exponemos el anterior significado de certificado de profesionalidad que ha acreditado, durante muchos años, la ocupación de prevencionista de riesgos laborales.

4.3.6.3.3. El antiguo concepto de certificado de profesionalidad

El artículo 18.1 del **Real Decreto 631/1993, de 3 de Mayo** (BOE nº 106, de 4 mayo 1993; rect. BOE nº 151, de 25 junio 1993), por el que se regulaba el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, destacaba que *“con el fin de mejorar la transparencia del mercado de trabajo y facilitar la libre circulación de trabajadores a nivel comunitario, el Gobierno establecerá los itinerarios formativos y los conocimientos mínimos en cada especialidad que conduzcan al certificado de profesionalidad que, con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, **será expedido por las Administraciones laborales competentes** para gestionar las acciones del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, a los alumnos que hayan superado las evaluaciones correspondientes al respectivo nivel profesional.”*

En el punto segundo del artículo 18 del referido cuerpo legal, se preveía *“la elaboración de un Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, en coordinación con el Catálogo de Títulos Profesionales del Ministerio de Educación y Ciencia, a efectos de establecer el sistema de correspondencias y convalidaciones entre las enseñanzas de formación profesional reglada y los conocimientos adquiridos en la formación profesional ocupacional y en la experiencia laboral”*.

El Real **Decreto 797/1995, de 19 de Mayo**, que **establecía las directrices sobre los certificados de profesionalidad** y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional (BOE nº 138, de 10 de Junio), en su artículo primero, disponía que, sin perjuicio de la acreditación de competencias profesiona-

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

les a través del sistema educativo, el certificado de profesionalidad tenía por finalidad, al amparo del Real Decreto 797/1995, acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de formación profesional ocupacional, programas de escuelas taller y casas de oficio, programa de talleres de empleo, acciones de formación continua, o experiencia laboral.

Asimismo, preveía que el certificado de profesionalidad correspondiente a cada ocupación se regularía por Real Decreto, con validez en todo el territorio nacional y carácter oficial, definiendo las competencias profesionales características de cada ocupación y los contenidos mínimos de formación asociados a las mismas.

La disposición adicional tercera del Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo autorizaba a los Ministerios de Educación y Ciencia y de Trabajo y Seguridad Social para establecer, conjuntamente, las correspondencias y convalidaciones entre los módulos profesionales de la formación profesional reglada, de la formación profesional ocupacional y de los programas específicos de garantía social, previstos en el artículo 23 de la antigua Ley 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, así como para determinar los efectos de dichas correspondencias y convalidaciones, para acceder al certificado de profesionalidad o completar los ciclos formativos de la formación profesional reglada.

En este marco normativo encontramos el Real Decreto 949/1997, de 20 de junio, por el que se aprobó el certificado de profesionalidad de “Prevencionista de Riesgos Laborales”.

El siguiente escalón normativo fue el Real Decreto 1506/2003, de 28 de Noviembre, (BOE nº 302, de 18 diciembre 2003) que, de conformidad con lo previsto en la normativa anteriormente citada, **establecía las directrices aplicables a los certificados de profesionalidad y derogaba el Real Decreto 797/1995, de 19 de Mayo.**

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Según su exposición de motivos, al amparo de los Reales Decretos 631/1993, de 3 de Mayo y 797/1995, de 19 de Mayo, habían sido publicados 130 Reales Decretos, que constituían el repertorio de certificados de profesionalidad.

El citado Real Decreto 1506/2003, de 28 de Noviembre en su disposición adicional tercera estableció que, periódicamente, y, en todo caso, en un plazo no superior a cinco años, se procedería a revisar los certificados de profesionalidad, a fin de garantizar su permanente adaptación a la evolución de las competencias profesionales.

El reiterado Real Decreto 1506/2003 fue desarrollado por la Orden TAS/470/2004, de 19 de Febrero (BOE nº 50, de 27 febrero 2004; rect. BOE nº 308, de 23 diciembre 2004).

Finalmente, el Real Decreto 1506/2003, fue derogado por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, que establece el actual concepto de certificado de profesionalidad.

4.3.6.4. La capacitación de trabajadores para el desempeño de funciones de nivel superior fuera del sistema educativo, antes de la entrada de la universidad y para el desempeño del nivel intermedio, hasta la publicación del Título Superior de Prevención de Riesgos Profesionales. (Pasado).

Hasta la entrada de la universidad, la capacitación para el desempeño de la funciones de **nivel superior se venía realizando fuera del sistema educativo, antes y después de la publicación del Real Decreto 395/2007**, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en los términos descritos en los apartados anteriores, a través de aquellos centros autorizados en la Comunidad de Madrid, para impartir formación a los trabajadores para el desempeño de la funciones de nivel superior.

El basamento para esta impartición se encontraba en la **disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero (hoy derogada), que establecía literalmente cuanto sigue:

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

*“En tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los artículos 36 y 37 de esta Norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente **certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia** y cuente con autorización de la autoridad laboral competente.*

*La certificación acreditativa de la formación se expedirá previa **comprobación** de que se ha cursado un programa con el contenido establecido en los **Anexos V o VI** de la presente disposición y se ha superado una prueba de evaluación sobre dicho programa, o de que se cuenta con una formación equivalente que haya sido legalmente exigida para el ejercicio de una actividad profesional.”*

Esta misma disposición también fue la que dio cauce a la **impartición de formación para el desempeño de funciones de nivel intermedio hasta la aparición del Título Superior de Prevención de Riesgos Profesionales**.

Se destaca, por su interés, en el presente estudio, la siguiente puntualización, que se realizó en el Informe sobre el Estado de la Seguridad y Salud en España. 2007: *“El desarrollo del Anexo VI ha permitido que los Servicios de prevención dispusieran de personal para desempeñar las funciones de nivel superior que la normativa les atribuye. Esto ha resultado un bien importante para la prevención de riesgos laborales en España donde la formación en prevención de riesgos laborales no había sido regulada por nadie y donde los prevencionistas provenían de la más absoluta autoformación. No obstante, una cierta precipitación en la necesidad de cubrir dichos puestos con personal cualificado a través de una formación concreta, ha determinado que en ocasiones la formación no haya sido lo más eficaz posible.*

Las deficiencias formativas de los denominados “erróneamente” “Técnicos de Prevención” han sido debidas entre otras a⁸:

⁸ Informe sobre el Estado de la Seguridad y Salud en España, 2007, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, NIPO 792-09-034-6, Jaime Llacuna Morera, Consejero Técnico del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT, página 218.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- *Alumnos no especialmente motivados por la profesión, que han visto en ella un “nicho” laboral.*
- *Rapidez, inconcreción, provisionalidad, improvisación de algunos centros de impartición del anexo que han visto la oportunidad para realizar más un negocio que una acción formativa.*
- *Falta del debido control por parte de la autoridad laboral que acredita los cursos.*
- *Poca exigencia en la acreditación de los cursos (y, correspondientemente, de los centros) tanto por lo que hace referencia a locales, posibilidades informativas, realización de prácticas y selección del profesorado (cualificado muy superficialmente).*
- *No determinar las exigencias formativas previas de los alumnos, en concreto en el momento de seleccionar la especialidad a realizar.”*

Como ya se puso de manifiesto, con ocasión del análisis de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales dentro del sistema educativo, conviven en el mercado de trabajo profesionales capacitados para desempeñar funciones de nivel intermedio, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, con aquellos que han obtenido el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales.

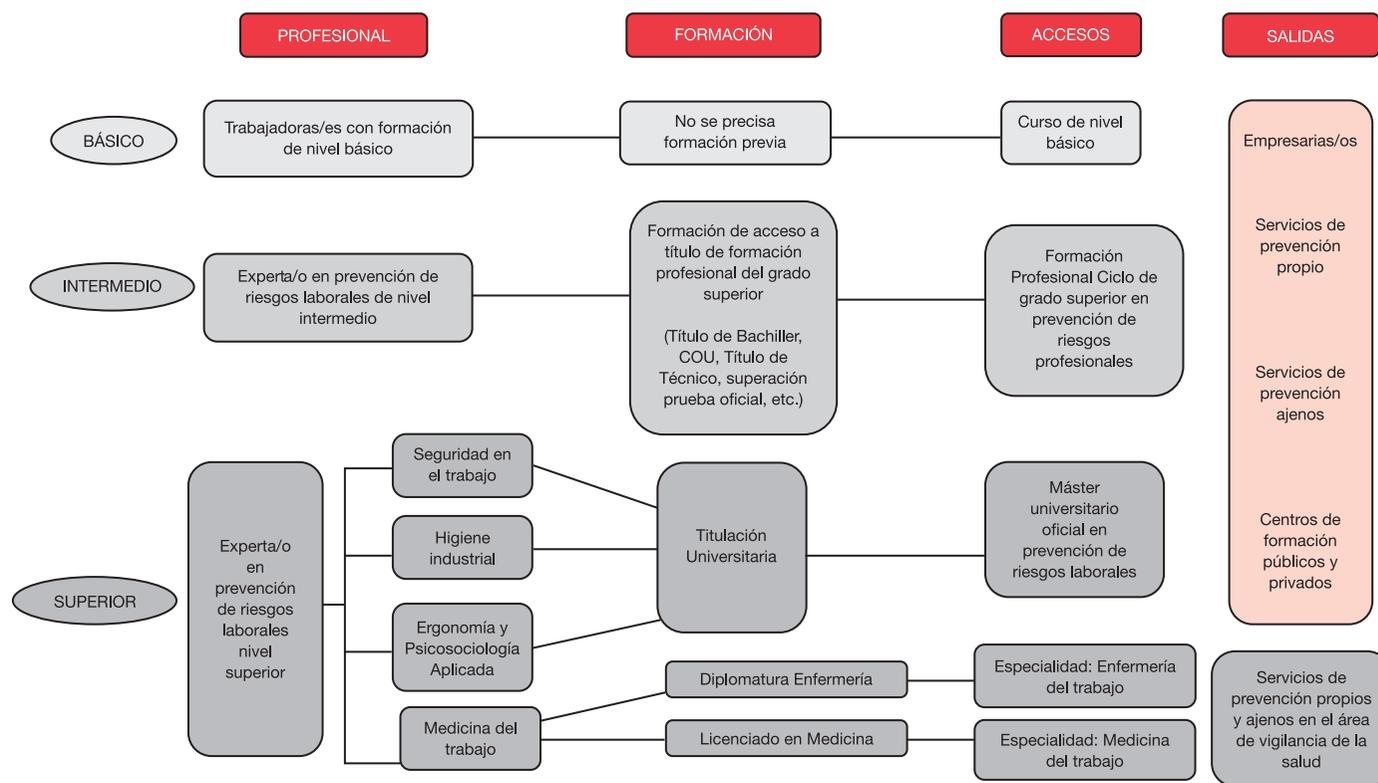
Asimismo, igualmente conviven los profesionales que cuentan con una formación acreditada por una universidad para el desempeño de funciones de nivel superior, con aquellos cuya capacitación deriva de lo establecido en la referida disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

Y los títulos y certificados obtenidos en todos los casos anteriormente referidos son igualmente válidos.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

A continuación, a modo de síntesis, se ofrece un mapa conceptual con una visión global del itinerario formativo actual (formación mínima y acceso) del profesional en prevención de riesgos laborales en los tres niveles (básico, medio y superior) y sus posibles salidas profesionales:

GRÁFICO ITINERARIO FORMATIVO DEL PROFESIONAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALIDAS PROFESIONALES



Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro profesionales, accesos y salidas del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2008) de la Comunidad de Madrid

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

4.3.7. Actuaciones de formación del III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2008-2011)

El Gobierno de la Comunidad de Madrid, en consenso con los interlocutores sociales más representativos, CEIM-CEOE, UGT Y CCOO, proponen en el III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales (2008-2011) una serie de acciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y a reducir los índices de siniestralidad laboral, porque la información, la sensibilización, la divulgación y la formación son elementos fundamentales a la hora de implicar al conjunto de la sociedad en la lucha contra la siniestralidad.

Para la consecución de este objetivo se están estableciendo convenios con entidades públicas y con los agentes sociales firmantes del III Plan Director para la realización o participación en actividades formativas y divulgativas, actuaciones de asistencia y/o asesoramiento y ejecución de estudios en materia de prevención de riesgos laborales.

En concreto, las actuaciones de formación especificadas en el III Plan Director son:

1) Educación y prevención:

- Promover la adecuación del desarrollo curricular de la formación profesional a la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Difundir la prevención de riesgos laborales, en los diferentes ciclos de la enseñanza, en particular, respecto de alumnos de enseñanza primaria, secundaria y formación profesional.
- Asesorar e informar al personal docente.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Asimismo, se impulsarán las siguientes acciones con la finalidad de reforzar la formación en materia de prevención de riesgos laborales en el sistema educativo:

- En el ámbito de la enseñanza obligatoria, se promoverá la incorporación de la materia de prevención de riesgos laborales en programas oficiales, la formación teórica y práctica del personal docente y se elaborarán guías para profesores.
- En el ámbito de la formación profesional reglada, se promoverá la inclusión de la formación de “nivel básico” en el desarrollo curricular.
- En el ámbito de la formación universitaria, se promoverá la inclusión de la prevención de riesgos laborales en los programas formativos, así como la formación de postgrado, para el desempeño de las funciones de “nivel superior”.

También se contempla, desde el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la realización de acciones, de conformidad con las funciones establecidas en la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (BOE nº 145, de 18 de junio de 1998), para informar sobre los diferentes perfiles formativos que existen en la actualidad, tanto en la normativa legal como convencional.

2) Acciones formativas:

- Elaboración y publicación de un catálogo anual, por parte del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que recoja las actividades formativas previstas.
- Formación en polígonos industriales, preferentemente en los sectores determinados en el III Plan Director (madera, metal, transporte y construcción), dirigida tanto al empresariado como a las personas trabajadoras.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- Formación de aquellos colectivos que, por sus especiales características, se muestren más desprotegidos ante los riesgos laborales: jóvenes, mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad, trabajadores en paro y demandantes de primer empleo.
- Promover, en colaboración con el Servicio Regional de Empleo, la formación de trabajadores en situación de desempleo y demandantes de primer empleo, así como mantener, dentro de la programación correspondiente, los cursos del Plan de Formación e Inserción Profesional, la impartición con carácter transversal de un módulo formativo, de diez horas de duración, en prevención de riesgos laborales. Este módulo de diez horas se impartirá, igualmente, en la formación profesional para el empleo que se financie a través del Servicio Regional de Empleo y la Dirección General de la Mujer. Asimismo, se incluirán módulos de 30 y de 50 horas en todos los cursos impartidos en los centros formativos propios de la Consejería de Empleo y Mujer e Inmigración.
- Organización de cursos, jornadas o seminarios, para la formación de todas las partes implicadas, en materia de prevención de riesgos laborales.
- Incluir módulos de entre 10 y 50 horas en toda la formación profesional para el empleo desarrollada a través o con el apoyo de la administración autonómica.
- En relación con la formación profesional para el empleo, ésta se ajustará al desarrollo de competencias.
- En el ámbito de la construcción además de las acciones formativas que tengan cabida en los apartados anteriores, se llevarán cabo acciones específicas para el sector.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

4.3.8. Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la construcción

En el sector de la construcción, concurren determinadas características, que hacen necesario, un análisis detallado en relación a las especificidades que presenta el sector en relación a la Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

A tal efecto, se analiza la figura del coordinador en materia de seguridad y salud en obras de construcción y la tarjeta profesional de la construcción (TPC), que surge como una herramienta, estrechamente vinculada con la formación en materia de prevención de riesgos laborales en la construcción.

4.3.8.1. El coordinador en materia de seguridad y salud en obras de construcción.

El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre (BOE nº 256, de 25 de octubre de 1997), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción recoge dos figuras: el coordinador en materia de seguridad y salud durante la elaboración del proyecto de obra y el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra:

Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra es **el técnico competente designado por el promotor para coordinar, durante la fase del proyecto de obra, la aplicación de los principios que se mencionan en el artículo 8.** (Art. 2.1 e) RD 1627/1997).

El artículo 8 del referido Real Decreto, entre otros, establece la aplicación de los principios generales de prevención en materia de seguridad y de salud (Artículo 15 LPRL) al tomar las decisiones constructivas, técnicas y de organización, con el fin de planificar los distintos trabajos o fases del trabajo que se desarrollarán simultánea o sucesivamente o al estimar la duración requerida, para la ejecución de estos distintos trabajos o fases del trabajo.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra es **el técnico competente** integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo las tareas que se mencionan en el artículo 9. (Art. 2.1 f) RD 1627/1997).

El artículo 9 del mismo cuerpo legal, entre las funciones del coordinador durante la ejecución de la obra, establece la de organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en el artículo 24 LPRL o coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo.

El citado Real Decreto 1627/1997 no define lo que considera técnico competente, por lo que es necesario acudir a la disposición adicional cuarta de la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, que regula la Ordenación de la Edificación (BOE nº 266, de 6 de noviembre de 1999), que establece literalmente cuanto sigue:

*“Las titulaciones académicas y profesionales habilitantes para desempeñar la función de coordinador de seguridad y salud en obras de edificación, durante la elaboración del proyecto y la ejecución de la obra, serán las **de arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico, de acuerdo con sus competencias y especialidades.**”*

Si bien la guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos en las obras de construcción del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, considera técnico competente a *“aquella persona que posee titulaciones académicas y profesionales habilitantes así como **conocimientos en actividades de construcción y de prevención de riesgos laborales** acordes con las funciones a desempeñar según el RD1627/1997.”*

La referida guía técnica estima conveniente que la figura del coordinador (Técnico competente) tenga formación adecuada en el campo de la prevención de riesgos laborales aplicable a las obras de construcción y, en su Anexo B, recoge el



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

contenido mínimo del programa de formación, que sería conveniente que cursara el profesional titulado para ejercer las funciones de coordinador en materia de seguridad y de salud, tanto durante la elaboración del proyecto de obra, como durante la ejecución de la misma.

Este programa, según reza la guía técnica, está integrado en la “*Ponencia General*” aprobada por el “Grupo de Trabajo de Construcción” de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ratificado por el pleno de la misma.

Este Anexo B establece literalmente cuanto sigue:

*“El contenido del programa que se presenta a continuación **se considera de mínimos.***

Sería conveniente que en un futuro quedase integrado en la formación troncal universitaria de las carreras profesionales habilitantes para proyectar o dirigir la ejecución de obras de construcción.

*Entre tanto, este programa **podría ser recomendable como formación específica complementaria reglada para los coordinadores en materia de seguridad y de salud** (proyecto y ejecución).*

*Por lo que se refiere a **la formación de nivel básico, intermedio o superior** establecida en los Anexos IV, V y VI de Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (BOE nº 27, de 31 de enero), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, **no se considera sustitutiva** de la propuesta que se especifica a continuación dado su carácter general e inespecífico. No obstante, podrían convalidarse aquellas materias que se acrediten como comunes a ambos programas.”*

En consecuencia de lo expuesto, es de considerar que si bien las titulaciones de arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico, habilitan para el ejerci-

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

cio de la coordinación en materia de seguridad y salud, tanto durante la elaboración del proyecto como durante la ejecución de la obra, dicho coordinador precisa de conocimientos en prevención de riesgos laborales en obras de construcción para llevar a cabo su labor.

Por esta razón, desde la Comunidad de Madrid, el registro voluntario de coordinadores de seguridad y salud en las obras de construcción solicita a los profesionales que deseen inscribirse los datos relativos a su Formación en Prevención de Riesgos Laborales (Anexo I Real Decreto 33/1999, de 25 de febrero, por el que se crean el Registro y el fichero manual y el fichero automatizado de datos de carácter personal de técnicos competentes para desarrollar funciones de coordinador en materia de seguridad y salud en las obras de Construcción de la Comunidad de Madrid, BOCAM nº 83, de 9 de abril de 1999).

Asimismo, entre la documentación que deben presentar los profesionales para la inscripción, se requiere no sólo el título académico oficial, sino también otros, como los títulos referidos a formación en materia de prevención de riesgos laborales o la documentación acreditativa de la realización de un curso específico de coordinador, si procede.

A modo de conclusión, y siguiendo las reflexiones de la guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que integra la “Ponencia General” aprobada por el “Grupo de Trabajo de Construcción” de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se considera no sólo conveniente, sino necesaria, una Formación específica en Prevención de Riesgos Laborales para ejercer la función de coordinador de seguridad y salud en obras de construcción, en tanto en cuanto no se incorpore esta formación a las titulaciones habilitantes para el ejercicio y para aquellos profesionales que, ostentando el título habilitante, no recibieron la misma, al no formar parte del programa de estudios correspondientes.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

4.3.8.2. La tarjeta profesional de la construcción

La tarjeta profesional de la construcción (TPC), surge como una herramienta, estrechamente vinculada con la formación en materia de prevención de riesgos laborales en la construcción.

Encontramos su origen en la Ley 32/2006, de 18 octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, (BOE n ° 250, 19 octubre 2006), (en adelante LSC) y el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla dicha Ley, (BOE n° 204, de 25 agosto 2007; rect. BOE n° 219, de 12 septiembre 2007), en adelante RLSC.

Esta normativa recoge, entre los requisitos exigidos a las empresas para la contratación o subcontratación de trabajos de una obra de construcción, el de acreditar *“que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y pro ductivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales”*.

Dadas las características que concurren en el sector de la construcción, la **Ley 32/2006, de 18 octubre**, considera que esta formación incluye, **además de la obligación legal del empresariado de garantizar la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo** o función, **una formación específica de carácter sectorial** y para los trabajos de cada especialidad, siempre y **cuando así lo establezca la negociación colectiva**, la cual también establecerá la forma de **acreditación** de esta formación.

Asimismo, se establece en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en el Reglamento que lo desarrolla, que el sistema de acreditación que se establezca, que podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, será único y tendrá validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios, creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en coordinación con la fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

El objetivo 1 de la EESST (*lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa con especial atención a las pequeñas y medianas empresas*) también aboga, entre sus líneas de actuación, por la implantación de una cartilla profesional.

A día de hoy, y sin perjuicio de que otros Convenios Colectivos establezcan una regulación específica sectorial posterior, existe una regulación de programas formativos, junto con los contenidos específicos para las personas trabajadoras de cada especialidad y su acreditación a través de una tarjeta profesional, en el:

- IV Convenio General del Sector de la Construcción (2007-2011).
- Acuerdo Estatal del Sector del Metal.
- IV Convenio General de la Ferralla (2009-2011).

Antes de entrar en el análisis de esta formación, es necesario tener presente la **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 27 de octubre de 2010**, que anula determinados artículos del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción y la disposición transitoria cuarta del mismo.

La citada disposición transitoria cuarta establecía la obligatoriedad de la tarjeta profesional de la construcción a partir del **31 de diciembre de 2011**, por lo que esta obligatoriedad, tras la anulación del precepto, ha desaparecido.

El fundamento jurídico tercero de la citada sentencia, entre sus razonamientos expone:

*“Debe examinarse ahora la denuncia de la **vulneración del derecho al trabajo**; denuncia que parte de la afirmación de que la **tarjeta profesional** no es un documento que se limite a acreditar el cumplimiento de las obligaciones de formación por parte del empresario, sino que **se orienta a convertirse en un auténtico requisito***



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

de habilitación de la contratación y ello tanto porque crea una ventaja a favor de los ya formados en la prevención de riesgos del sector frente a los que carecen de esa formación, como porque la disposición transitoria cuarta del Convenio prevé expresamente su carácter exigible.”

*“Una de las vertientes fundamentales del derecho al trabajo que consagra el **artículo 35.1 de la Constitución** es la que se refiere a la **libertad de trabajo** y a la **libre elección de profesión u oficio**; libertades que implican: 1º) que nadie puede ser obligado a realizar un determinado tipo de trabajo en contra de su voluntad y 2º) que no existen trabajos cerrados o reservados a determinadas personas o grupos de personas. Se expresa así un **principio básico de la sociedad moderna**, que rompe con los criterios de adscripción propios de la sociedad estamental, entre ellos, los de carácter gremial, en los que el empleo en una actividad quedaba monopolizado por los miembros del gremio. La **única excepción a este principio general de libertad es la que se deriva de la regulación de las profesiones tituladas a que se refiere el propio artículo 36 de la Constitución Española** para el ejercicio de determinadas profesiones, en las que, por razones de interés general, puede exigirse una determinada titulación académica o profesional e incluso la colegiación en las correspondientes organizaciones corporativas. El establecimiento de este tipo de **limitaciones a la libertad de trabajo ya no es propia de la negociación colectiva y está reservado a la Ley**, debiendo además **justificarse por razones de interés general** (Sentencia de la Sala de este Tribunal de 19 de noviembre de 2007, que cita las SSTC 42/1986 Y 142/1989). En este sentido nuestra jurisprudencia ha distinguido entre la exigencia de título como un requisito inexcusable para la realización de una actividad profesional que impide que puedan realizarse, aun accidentalmente, las funciones correspondientes, y las previsiones de los convenios colectivos sobre titulación en determinadas categorías; titulación que “no constituye elemento legal necesario para ejercitar una actividad laboral, sino que su imposición por convenio colectivo tiene el designio de mantener el nivel cultural y técnico que resulte más adecuado para una actividad profesional determinada (Sentencia de 18 de marzo de 2003 y las que en ella se citan).”*



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

*“.....Desde esta perspectiva es claro que el convenio se ha excedido en su regulación. En primer lugar, porque la disposición examinada **supone una limitación del derecho al trabajo que tendría que ser establecida por la ley** en virtud de la reserva que consagra el artículo 53.1 de la Constitución y la **Ley 32/2006**, como hemos visto, no contiene tal restricción, pues se **limita a regular una forma de acreditación de la formación específica....**”.*

Entre los artículos derogados también destacan, en relación a la tarjeta de la construcción, los relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

En este sentido, el fallo de la sentencia declara la nulidad de *“la referencia a la propuesta en materia de reconocimientos médicos que a título de ejemplo se contiene en el apartado d) del art. 130”* y establece que *“las referencias a los reconocimientos médicos que se contienen en el apartado c) del artículo 160, en el apartado c) del número 4 del artículo 163 y en el Anexo V no son nulas, siempre que entienda que afectan a la mera existencia de los reconocimientos sin constancia, registro, certificación o expresión de su contenido”*.

En este sentido, el fundamento jurídico cuarto establece:

“....Las previsiones del Convenio en esta materia, si se entienden referidas al contenido de los reconocimientos, no se ajustan a las exigencias derivadas del respeto a la intimidad y esta invasión de la intimidad no puede justificarse en el presente caso en la función del consentimiento del trabajador...”.

“...Las consideraciones anteriores afectan lógicamente al contenido de los reconocimientos médicos, pero no al mero dato que se limita a constatar que éstos se han realizado sin aportar información sobre su contenido o resultados. No es, por tanto, necesario anular las referencias que se contienen en el apartado c) del art. 160, en el apartado c) del número 4 del art. 163 y en el modelo de solicitud del Anexo V, siempre que se entienda que informan sobre la mera existencia de los reconocimientos sin constancia, registro, certificación o expresión de su contenido. Debe, sin

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

embargo, anularse la mención contenida en el inciso final del art. 130 .d), sobre las propuestas relativas a la forma de evitar la repetición de los reconocimientos de los trabajadores de alta rotación, porque para evitar esa repetición de los informes sería necesario el conocimiento de su contenido”.

A continuación, se analiza sucintamente la formación específica, en cada negociación colectiva y su acreditación a través de la tarjeta profesional de la construcción, tarjeta profesional de la construcción en el sector metal y tarjeta profesional de la construcción en el sector feralla, teniendo presente que esta formación específica no sustituye, en ningún caso a la del Artículo 19 de la LPRL.

4.3.8.2.1. IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción

Todas las empresas que se encuadren dentro del **ámbito funcional** del IV Convenio General del Sector de la Construcción (**Código de Convenio nº 9905585**), deberán cumplir con lo establecido en el mismo respecto a la formación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales y podrán acreditar dicha formación a través de la tarjeta profesional de la construcción.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo han considerado necesario que la **Fundación Laboral de la Construcción**, por mandato de las mismas, sea quien desarrolle los planes y acciones formativas necesarios para el desarrollo de la prevención y sea la referida Fundación Laboral de la Construcción quien, a su vez, entre otras tareas encomendadas, se encargue del diseño, ejecución y expedición de la “tarjeta profesional de la construcción” (TPC).

- **Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción**

La Formación en prevención de riesgos laborales incluye la formación preventiva necesaria y adecuada a su puesto de trabajo (Artículo 10 LSC y Artículo 12 RLSC) y los ciclos de formación establecidos en el Convenio Colectivo.



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Esta formación también puede ser objeto de convalidación cuando la persona trabajadora ya tenga una determinada Formación en Prevención de Riesgos Laborales, en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

El IV Convenio Colectivo General para el Sector de la Construcción establece, al efecto, **dos ciclos de formación**:

- **Primer ciclo** (denominado AULA PERMANENTE): Comprende una formación inicial sobre los riesgos del sector, que contiene los principios básicos y conceptos generales sobre la materia. Con esta formación, se deberá conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo.

Esta formación de primer ciclo, se imparte en la **modalidad presencial** con una duración de ocho horas.

- **Segundo ciclo**: Este segundo ciclo de Formación en Prevención de Riesgos Laborales del sector de la construcción se configura por **puestos de trabajo** o por oficios.

Formación por puesto de trabajo:

Esta formación se imparte en **modalidad presencial**, si bien los contenidos formativos de los administrativos pueden impartirse en **modalidad mixta presencial-distancia** y, excepcionalmente, los contenidos formativos para los **directivos** de empresa, podrán impartirse en la modalidad de distancia.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

FORMACIÓN POR PUESTO DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

FORMACIÓN POR PUESTO DE TRABAJO	DURACIÓN
Directivos de empresa	10 horas
Responsables de obra y técnicos de ejecución	20 horas
Mandos intermedios	20 horas
Delegados de prevención	70 horas
Administrativos de obra	20 horas
Nivel Básico Construcción	60 horas

En el caso de impartirse la formación para la dirección de empresa y administración en la **modalidad mixta**, la parte presencial tendrá que ser, como mínimo, de un **veinticinco por ciento** del total de duración de la actividad formativa.

Formación por oficio:

El Convenio Colectivo contempla una serie de **programas formativos** con sus respectivos contenidos para cada oficio.

Todos ellos deberán ser impartidos en **modalidad presencial** con una duración de **20 horas** compuestos de un **parte común de 14 horas** y una específica de **6 horas** lectivas, a fin de que aquellos que desempeñen varios oficios únicamente tengan que cursar, una vez realizado uno de ellos, la **parte específica** de otro.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

FORMACIÓN POR OFICIO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

FORMACIÓN POR OFICIO	DURACIÓN
Albañilería	20 Horas
Trabajos de demolición y rehabilitación	20 Horas
Encofrados	20 Horas
Ferrallados	20 Horas
Revestimiento de yeso	20 Horas
Instalaciones eléctricas	20 Horas
Fontanería	20 Horas
Cantería	20 Horas
Pintura	20 Horas
Solados y alicatados	20 Horas
Operadores de aparatos elevadores	20 Horas
Operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierra	20 Horas
Operadores de equipos manuales	20 Horas

Formación nivel básico de prevención en la construcción:

El Convenio Colectivo, en la sección cuarta, artículo 158, de forma diferenciada de la formación por puesto de trabajo y de la formación por oficio contempla el contenido formativo que debe tener el **nivel básico de prevención en la construcción**, con una duración mínima de 60 horas:

FORMACIÓN DE NIVEL BÁSICO DE PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

FORMACIÓN DE NIVEL BÁSICO EN LA CONSTRUCCIÓN	DURACIÓN
Nivel básico construcción	60 Horas

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Esta formación podrá ser desarrollada en la modalidad presencial o en la modalidad mixta presencia- distancia, en cuyo caso la parte presencial tendrá una duración mínima de 20 horas.

Las entidades que deseen impartir esta formación del Convenio Colectivo deberán ser debidamente homologadas por la Fundación Laboral para la Construcción, siguiendo el procedimiento establecido al efecto.

- **Acreditación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción**

La **tarjeta profesional de la construcción** es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica *recibida del sector por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la categoría profesional del trabajador y los períodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.* (Artículo 159).

La tarjeta profesional de la construcción tiene las siguientes **funciones** (Artículo 160):

- Acreditar que su titular ha recibido, al menos, la **formación inicial** en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el Convenio y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- Acreditar la **categoría profesional** de su titular y su **experiencia** en el sector.
- Acreditar que su titular ha sido sometido a los **reconocimientos médicos** de acuerdo con lo previsto en el Convenio (**mera existencia** de reconocimientos sin constancia, registro, certificación o exposición de su contenido, de conformidad con el fallo de la **Sentencia del Tribunal Supremo**, Sala de lo Social, de 27 de octubre de 2010).

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.
- Facilitar el acceso del titular a los servicios de la Fundación Laboral de la Construcción.

Son **beneficiarios** de esta tarjeta (Artículo 161) las personas trabajadoras en alta y las que se encuentran en situación de **incapacidad temporal** que presenten servicios en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Asimismo, pueden solicitar la tarjeta las personas **desempleadas** que tengan acreditados **30 días de alta en los últimos 36 meses** en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

El patronato de la Fundación Laboral de la Construcción aprobó, el pasado 23 de junio de 2010, la posibilidad de que los autónomos en alta del sector de la construcción, tanto los acogidos al régimen especial de **trabajadores autónomos como los profesionales colegiados afiliados a mutuas de previsión social**, de acuerdo con lo previsto en su normativa, puedan solicitar la tarjeta profesional de la construcción.

De esta forma, los autónomos de la Comunidad de Madrid del sector de la construcción podrán solicitar la tarjeta profesional de la construcción (TPC).

En todos los supuestos es **requisito imprescindible haber recibido, como mínimo, la formación inicial en materia de formación de riesgos laborales** de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo. (Artículo 161.4).

La tarjeta **caduca** a los cinco años de su emisión y es susceptible de renovación, siempre que se acrediten, al menos, **30 días en alta en los últimos 12 meses** en empresas encuadradas en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. (Artículo 165).

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Para obtener la tarjeta los trabajadores deberán presentar la **documentación** estipulada en el artículo 163 del Convenio Colectivo (impreso, fotografía, certificado de empresa, etc.), pudiendo cursar la solicitud ante cualquier centro de la Fundación Laboral de la Construcción, así como en las entidades con las que dicha Fundación tenga suscrito el correspondiente convenio de colaboración.

4.3.8.2.2. Acuerdo Estatal del Sector del Metal

Todas las empresas que se encuadran dentro del **ámbito funcional** del Acuerdo Estatal del sector del Metal (Código de convenio nº 9903435) que **prestan servicios en obras de construcción**, deben cumplir con lo establecido en el mismo, respecto a la **formación** de los trabajadores en prevención de riesgos laborales y pueden acreditar dicha formación con la expedición de la tarjeta profesional de la construcción en el sector metal.

El artículo 44.1 precisa que *“la fijación de los programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud para las actividades del Metal realizadas en obras de construcción (CNAE 4211, 4221, 4222, 4299, 4321, 4322, 4329, 4332 y 4399, y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción), así como su acreditación, corresponde a la FMF”*.

En el sector metal existe una fundación específica que desarrolla los planes formativos y se encarga de la acreditación: **Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (FMF)**.

Antes de analizar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el Acuerdo Estatal del Metal, no es baladí recordar la **Sentencia del Tribunal Supremo** (Sala de lo Social, de 27 de octubre de 2010), y en concreto los argumentos esgrimidos en relación con la obligatoriedad de la Tarjeta, que son igualmente aplicables en este sector.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

- **Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal**

La Formación en Prevención de Riesgos Laborales incluye la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo y los ciclos de formación establecidos en el Acuerdo Estatal del Sector Metal.

En los **ciclos de formación** de la FMF se encuentran dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del metal en obras de construcción que se dividen dos ciclos, uno de formación inicial y otro segundo que se configura por **puesto de trabajo o por familia profesional**.

El **primero** de los ciclos, al igual que en la construcción, tiene una duración de **ocho horas** y deberá ser impartido en **modalidad presencial**.

En el **segundo ciclo**, si bien coinciden los puestos de trabajo con los relacionados en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, se encuentran contenidos específicos para el sector.

Con respecto a la duración de los contenidos formativos por puestos de trabajo, ésta es la misma que la establecida en el Convenio Colectivo General para el Sector de la Construcción, salvo la dirigida a los **delegados de prevención**, que tendrá una duración mínima de **50 horas**.

En la formación de segundo ciclo por **actividades**, se encuentran:

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

FORMACIÓN POR ACTIVIDADES EN EL SECTOR DEL METAL

FORMACIÓN POR ACTIVIDADES	DURACIÓN
Ferrallado	20 Horas
Electricidad	20 Horas
Fontanería e instalaciones de climatización	20 Horas
Instalaciones de ascensores	20 Horas
Operadores de aparatos elevadores	20 Horas
Operadores de equipos manuales	20 Horas
Instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, carpintería y cerrajería metálica	20 Horas

- **Acreditación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal**

La **tarjeta profesional de la construcción para el sector del metal** tiene similares funciones que la de la construcción, si bien referidas a este sector y su Fundación (Artículo 46).

Son **beneficiarios** de la tarjeta profesional de la construcción, para el sector del metal, las personas trabajadoras en **alta** o en situación de **incapacidad temporal** que presten sus servicios en las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en el artículo 44.1 del Acuerdo que trabajen en obras de construcción. (Artículo 47).

Asimismo, pueden ser beneficiarios los trabajadores en **desempleo** de los sectores señalados en el art. 44.1 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, siempre que tengan acreditados, al menos, **treinta días** de alta en las empresas reseñadas, que trabajen en obras de construcción en el período de **doce meses inmediatamente anteriores** a la solicitud.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Según se indica el Acuerdo Estatal del Sector Metal, la FMF podrá establecer los **criterios** de emisión de esta tarjeta, sin necesidad de previa solicitud, con arreglo a los criterios que libremente determine (Artículo 47.3).

En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de esta tarjeta haber recibido, al menos, la **formación inicial mínima** en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del metal en obras de construcción (Artículo 47.4).

La tarjeta **caduca** a los cinco años de emisión y es susceptible de **renovación** siempre que se acrediten al menos **treinta días** en el alta en empresas del sector del metal, cuyas actividades se recogen en el art. 44.1 del Acuerdo, que trabajen en el sector de la construcción, en el período de **doce meses** inmediatamente anterior a la solicitud de renovación.

Para la obtención de la tarjeta las trabajadoras y los trabajadores deberán presentar la **solicitud** en el modelo que determine la FMF junto con la **documentación** establecida en el artículo 49 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Es posible **presentar** la solicitud, en términos generales, en la Delegación Territorial de la FMF donde el trabajador haya recibido la formación correspondiente, donde vaya a desempeñar su actividad o en las entidades con las que la FMF haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración. (Artículo 48).

4.3.8.2.3. IV Convenio General de la Ferralla (2009-2011)

El IV Convenio Colectivo General de Ferralla (**Código de Convenio núm. 9912395**) ha regulado, en su articulado, la formación específica y la acreditación de dicha formación a través de la tarjeta profesional de la construcción para el sector de la ferralla.

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Al igual que se señaló en el sector metal, es necesario tener presente la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 27 de octubre de 2010.

Todas las empresas que se encuadren dentro del **ámbito funcional** del Convenio (Artículo 1.2) y que **presten servicios en obras de construcción**, deberán cumplir con lo establecido en el Convenio Colectivo respecto a la formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales y podrán acreditar dicha formación con la expedición de la tarjeta profesional de la construcción, en el sector ferralla.

No obstante, el Convenio Colectivo, al finalizar la regulación específica en formación en prevención de riesgos laborales especifica que *“dadas las **características del sector**, la regulación que se establece **en este Convenio, en materia de formación de riesgos laborales y acreditación de la misma**, para las empresas y sus trabajadores que realicen su actividad en obras de construcción, **se aplicará al conjunto de las actividades que configuran el ámbito funcional del convenio, una vez transcurrido un año desde la entrada en vigor del mismo.**”*

- **Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el IV Convenio General de la Ferralla (2009-2011)**

La Formación en Prevención de Riesgos Laborales incluye, al igual que en la construcción y el metal, la formación preventiva necesaria y adecuada al puesto de trabajo y dos ciclos de formación.

El IV Convenio Colectivo General de Ferralla (Artículo 82) establece **dos tipos de acciones** en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades del sector, que trabajan en obras de construcción:

Primer ciclo: Comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia e, igualmente, deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incen-

Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

tive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo. Su duración es de **ocho horas** y se impartirá esta formación de forma presencial.

Segundo ciclo: Deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional y se configura por puestos de trabajo o por oficios.

Los **contenidos formativos** de este ciclo se realizarán en la **modalidad presencial**, salvo la formación de directivos y mandos intermedios, que podrá impartirse en la **modalidad mixta**, presencial/distancia, sin que en este caso la modalidad presencial suponga menos del **veinticinco por ciento** de la duración establecida.

Con relación a la **formación específica** por puestos de trabajo, son los mismos que en la construcción, con contenidos específicos para el sector.

Además de los contenidos formativos por puestos de trabajo, se encuentran los contenidos para **ferrallado**, con una duración de **20 horas**.

Asimismo, el IV Convenio Colectivo General de Ferralla, regula el **nivel básico** de prevención en la **construcción**, con una duración mínima de **60 horas**.

Las entidades que impartan formación en materia de prevención de riesgos laborales, regulada en el Convenio Colectivo General de Ferralla, tendrán que haber sido previamente **homologadas** por la **Fundación Laboral de la Construcción**, en los términos convenidos con la comisión paritaria de seguridad y salud del Convenio General de la Ferralla. (Artículo 102).

- **Acreditación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el IV Convenio General de la Ferralla (2009-2011).**

La acreditación de esta Formación en Prevención de Riesgos Laborales se realiza a través de la tarjeta profesional de la construcción para el sector de ferralla.



Contextualización normativa de la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid

Esta tarjeta es definida por el artículo 93.1 del Convenio como “*el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción, con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades del sector propias del trabajo en el Sector de la Construcción.*”

En este sentido, la **comisión paritaria de seguridad y salud** del Convenio Colectivo General de la Ferralla ha suscrito un **acuerdo de colaboración** con la Fundación Laboral de la Construcción, para la expedición de la tarjeta profesional de la construcción en el sector de la ferralla, y será dicha comisión de seguridad y salud la canalizadora de las solicitudes a la Fundación Laboral de la Construcción.

Podrá **obtener** esta tarjeta profesional quien reciba la **formación** en materia de seguridad y salud establecida en el Convenio Colectivo.

Esta tarjeta profesional tiene una **vigencia** de 5 años, transcurridos los cuales su titular puede proceder a su renovación (Artículo 99).

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

5. ANÁLISIS DE LOS CANALES DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Conocer la situación actual de la prevención de riesgos laborales es hablar, en términos de cultura preventiva, de cómo se ha asumido la prevención de riesgos laborales en el ámbito laboral, lo que pasa por echar la mirada atrás y analizar si se han producido cambios en este sentido. La evolución y desarrollo que ha experimentado el sistema preventivo en la última década en España se ha dirigido hacia la búsqueda de una verdadera sensibilidad por parte de todos los agentes intervinientes, hacia la importancia de la seguridad y salud en el entorno de trabajo. Si se parte de la hipótesis de evolución, derivada ésta del propio dinamismo que impone la sociedad, ¿cómo han sido estos cambios?, ¿en qué se han reflejado?, ¿cómo han actuado los diferentes canales transmisores de la formación?

Se inicia la reflexión sobre estas cuestiones con las siguientes apreciaciones a la pregunta:

Pregunta: “¿Cree que ha cambiado en los últimos años la imagen de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la sociedad y en el ámbito laboral?”

“Es difícil saber exactamente cuáles son los resultados, pero está claro que ha aumentado la preocupación por los temas preventivos”. (EP11)

“La formación es mejor, porque me acuerdo que en los primeros años la formación era simplemente firmar un papel. Es decir, que al principio la formación era una cosa de papeleo, burocrática, como la evaluación de riesgos en general. [...] la sensibilización todavía no ha llegado a la sociedad. Yo creo que se está avanzando pero todavía falta mucho, hasta llegar al nivel de otro tipo de lacras sociales como son el tema de los accidentes de tráfico, la violencia de género, etc., y no te digo nada de las enfermedades profesionales, que son las grandes olvidadas”. (EP3)

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

“La cultura de la prevención sí está imbuida, y los trabajadores muchos de ellos lo exigen, muchos empresarios la contemplan, están cercanos a ella, ya saben que es una obligación que tienen”. (EP2)

“El aspecto más positivo en estos años es que ahora a nadie le extraña que tenga que tener Formación en Prevención de Riesgos Laborales, antes lo veían como un coste más y ahora yo creo que se ve como necesario. Lo más negativo es que la calidad todavía es algo deficiente, hay que mejorar en calidad y hacerla más personalizada sobre los riesgos específicos en el puesto de trabajo”. (EP3)

“Sí, la imagen de la formación en PRL cambió con la reforma del marco normativo de la PRL en 2003, se comenzaron a desarrollar e impartir contenidos en PRL por doquier, pero lo cierto es que seguimos teniendo carencias, especialmente de conciencia y sensibilización para aplicar la teoría al puesto de trabajo”. (ET9)

“La imagen sigue siendo “pobre”, es como algo que hay que hacer porque lo dicen los pesados de los prevencionistas. Aunque es verdad que ha evolucionado a lo largo de los años, gracias a las campañas de la Comunidad de Madrid, etc., existe una sensibilidad mayor, pero todavía sigue siendo el talón de Aquiles en las empresas”. (ET5)

En la IV edición de las Encuestas de Condiciones de Trabajo que realiza de forma periódica el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se explica la “cultura preventiva” de la siguiente manera: *hay que destacar por su importancia, a veces difusa pero siempre presente, para la sociedad de la que esa empresa y sus trabajadores forman parte. Con ella comparten una “cultura preventiva”. Ésta representa el conjunto de modos de obrar, pensar y sentir en relación con la actividad dirigida a evitar posibles daños a la salud como consecuencia del trabajo que se realiza, y su fomento en la sociedad es uno de los objetivos fundamentales de ese nuevo modelo preventivo, como así se indica en la exposición de motivos de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se trata de un objetivo a largo plazo en el que el sistema educativo tiene un gran papel que desempeñar, así como,*

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

entre otros, los medios de comunicación social y las actividades formativas e informativas que se desarrollan en las empresas. En la medida en que influye y alienta los comportamientos, la cultura preventiva es un factor determinante de la eficacia de las actividades desarrolladas en el interior de las empresas.

En el fomento de esta cultura preventiva son varios los agentes que actúan y trabajan para su canalización, a través de acciones formativas e informativas.

- 1) Empresario.
- 2) Delegados de Prevención.
- 3) Administraciones Públicas.
- 4) Servicios de Prevención.

1) Empresario

Desde un punto de vista “interno” el empresariado debe desarrollar acciones formativas e informativas, en cumplimiento de su deber de protección de la salud de las trabajadoras y trabajadores, a través de la puesta en marcha de la organización preventiva que haya implantado dentro de las diferentes opciones que la legislación le ofrece.

Pregunta: ¿Podría describir los canales de información y promoción (agentes, estructuras, actuaciones...) que influyen en la gestión de la formación en PRL en la Comunidad de Madrid?

“La primera en actuar tiene que ser la empresa. Es la empresa la que se tiene que movilizar, sobre todo en los pequeños negocios o talleres. Los sindicatos están en las empresas de mayor tamaño, la pequeña y mediana empresa lo tiene más difícil”.
(EP15)

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

“Los trabajadores nos demandan la formación pero, a su vez, las empresas también demandan la formación porque están concienciadas, no sólo ya por el hecho de cumplir la ley”. (EP10)

Sin embargo, a pesar de la obligatoriedad de la empresa de ofrecer esta formación básica en prevención de riesgos laborales, a día de hoy se siguen aplicando en ocasiones malas prácticas y confundiendo las labores de formación e información.

El hecho de aplicar esta formación en la empresa como un mero trámite o formalismo, sin tener en cuenta el fin real de la adquisición de hábitos seguros en el lugar de trabajo, es descrita por algunos entrevistados a la hora de explicar sus experiencias formativas como una muestra del tipo de malas prácticas que se aplican en determinados centros de trabajo.

Pregunta: ¿Podría describir cómo ha sido su experiencia en formación en PRL?

“De las tres veces que he recibido, a priori, formación en PRL en una empresa, sólo una vez me dieron una sesión presencial de 8 horas, las otras dos veces me dieron unas fichas de información para cubrir el expediente tanto de la información como de la formación”. (ET5)

“Como aspecto negativo es que muchas veces, al final, la sensación que se lleva el trabajador, provocada por el empresario, es que sólo se quiere el papel, el recibí de tener la formación, y que no se cambien actitudes”. (EP14)

En este sentido, desde el punto de vista de las personas expertas en prevención, se ha experimentado un cambio en el modo de enfocar la formación dentro del entorno laboral de la empresa.

“La formación que se ha venido dando habitualmente ha tenido que ser fuera del horario de trabajo porque el empresario no quería destinar mucho tiempo para ello, sin embargo, ahora eso está cambiando y entonces para determinadas materias sí

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

que el empresario cede para que se haga mucho más fácil, en horario de trabajo, y eliminar esas barreras para los trabajadores”. (EP10)

“Sí, en las otras empresas eran repetitivos, pero éste ha sido más exhaustivo y amplio. Y te hacían preguntas continuamente de lo que te estaban hablando, y casos prácticos. Se centraba en lo que vas a desarrollar en el trabajo”. (ET8)

“De unos años a esta parte sí veo más conciencia de que hay que tener seguridad a la hora de trabajar, aunque todavía a veces se dé un poco de manga ancha dependiendo de las cosas que haya que hacer”. (ET9)

A pesar de percibir ciertos cambios, aún queda camino por recorrer para alcanzar una plena integración de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la empresa.

“No ha habido una gran participación por parte de la empresa en el diseño formativo”. (EP1)

“Ha faltado formación enfocada al proceso de trabajo de la propia empresa. Esto es lo que todavía está más débil”. (EP1)

“Afortunadamente ha evolucionado la formación preventiva, pero sobre todo en las grandes empresas, porque en las pequeñas empresas nos encontramos con que la gente no tiene formación en prevención de riesgos laborales, aunque sí tienen firmado el papel de que la han realizado. Esas prácticas todavía siguen surgiendo”. (EP3)

Las empresas están obligadas por ley a la realización de una serie de actividades y a la elaboración de una serie de documentos que componen la gestión y la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema productivo de la empresa, independientemente de la actividad que desarrolle. En este sentido, la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (2009), ofrece el siguiente cuadro de actividades preventivas realizadas en el ámbito de la empresa:

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

TABLA 2 ACTIVIDADES PREVENTIVAS REALIZADAS EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA. 2009

DATOS EN % (2009)	% CENTROS DE TRABAJO
Reconocimientos médicos en el último año	81,1
Evaluación de riesgos*	76,9
Elaboración del Plan de prevención	64,7
Información de riesgos laborales y de las medidas adoptadas	59,9
Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo	59,1
Planificación actividad preventiva	57,3
Definición de las medidas de emergencia	51,8
Establecimiento de prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas	44,2
Asignación a los responsables jerárquicos de la obligación de incluir la prevención en todas las decisiones que adopten	35,4
Investigación de accidentes de trabajo	35,2
Elaboración de un plan de autoprotección	31,9
Prácticas derivadas del plan de emergencia (simulacros de evacuación...)	27,1

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009). Cuestionario de empresa. Base: Total de centros de trabajo (N=5.146).

*No están incluidos los centros de trabajo de construcción

La información de riesgos laborales y de las medidas adoptadas, así como la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, se encuentran entre las principales actividades preventivas realizadas en el ámbito de la empresa, en ambos casos se alcanza prácticamente el 60%.

2) Delegados de prevención

Otro de los agentes que se podrían considerar internos son los delegados de prevención. En este sentido la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce a las personas trabajadoras el *derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo*. El desarrollo de este derecho se establece en la misma Ley cuando se afirma que *en las empresas o centros*

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo⁹.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Su designación se realizará por y entre los representantes del personal¹⁰. En este sentido también participan en las acciones de información/formación.

Pregunta: ¿Cómo actúan los agentes sindicales como canal de información y formación en Prevención de Riesgos Laborales?

“Enseñamos o pretendemos enseñar a los delegados de prevención cómo hay que actuar ante determinados temas, cómo utilizar el comité de seguridad y salud, cómo hacer escritos a la empresa, cuál es la documentación que hay que tener, cómo se interpretan las evaluaciones de riesgos, qué función tiene la planificación de la prevención, es decir, cosas que en realidad le sirven a la hora de cumplir su función”. (EP3)

El papel de los sindicatos a través de los delegados de prevención ha sido fundamental para promover el cambio positivo que se ha ido produciendo en los últimos años.

“Después de la ley de prevención creo que los sindicatos han tenido un papel fundamental. Los sindicatos siempre hemos procurado defender las mejores condiciones de trabajo para los trabajadores. Las demás instituciones han ido un poco a remolque. Dentro del mundo empresarial, ahora parece ser que se están dando

⁹ Art. 34.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, relativo a los Derechos de participación y representación.

¹⁰ Art. 35, apartados 1 y 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre. En esta misma Ley, el artículo 36 desarrolla las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, y el artículo 37, determinados aspectos de su actividad en la empresa: garantías y sigilo profesional, consideración del tiempo empleado en el desempeño de sus funciones, necesidad de medios y formación...

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

cuenta de que hay empresas que invierten en prevención y otras que no, con lo cual las que no invierten en prevención son una competencia desleal desde el punto de vista de los empresarios, y se están empezando a dar cuenta”. (EP3)

3) Administraciones públicas

Desde el punto de vista “externo” al ambiente de trabajo, existen varios agentes que influyen de una manera u otra en la prevención. Uno de los agentes o actores más importantes en esta tarea son las administraciones públicas, en todos los niveles, europeos, nacionales, autonómicos y locales. Sus actuaciones en el ámbito preventivo son diferentes, entre las que cabe destacar:

- Establecimiento de políticas en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.
- Elaboración de reglamentación específica.
- Establecimiento de sistemas de vigilancia y control.
- Establecimiento de sistemas de investigación, promoción y apoyo en torno a la actividad preventiva.

Pregunta: ¿Podría describir cómo ha sido su experiencia en Formación en Prevención de Riesgos Laborales?

Los organismos públicos que trabajan en pro del desarrollo de la prevención de riesgos laborales y los agentes empresariales consultados ponen de manifiesto la relevancia del papel que ha jugado la administración pública como canal de información y formación.

“Los canales de información también han mejorado mucho, las organizaciones empresariales y sindicales y la administración hacemos de vehículo de toda esa

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

información, y por supuesto de la normativa legal, de ayudas, programas, proyectos etc. Lo que pasa es que es un marco empresarial muy grande, es muy difícil llegar a todos y, económicamente hablando, cada vez más difícil”. (EP2)

“Tradicionalmente, las organizaciones sindicales han tenido un papel muy importante, también las mutuas, por su papel relacionado con la prevención, y las organizaciones empresariales. No sé si comparable al de las administraciones públicas que en definitiva eran los que, en un primer momento tenían funciones”. (EP11)

“La administración, con sus grandes campañas en prevención, cumple una labor informativa masiva dirigida a todos los ciudadanos, trabajadores”. (EP2)

Estas diferentes responsabilidades se traducen en un conjunto de influencias en el funcionamiento de las empresas en el ámbito preventivo que, a través de la normativa, la investigación, el control y el apoyo, deben conducir a que las empresas consigan las condiciones adecuadas de trabajo que aseguren la seguridad y la salud de los trabajadores.

Con este objetivo la administración pública, a través del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, está realizando grandes esfuerzos en todos los planos, formativo, informativo, de promoción y sensibilización, de la prevención de riesgos laborales.

“En la promoción, difusión e información en materia de prevención de riesgos laborales, tanto a empresarios como a trabajadores, realizamos acciones. Tenemos una formación transversal para trabajadores y empresarios en el catálogo de formación. Hay una clase de cursos programados anuales, para satisfacer las necesidades de los sectores y grupos prioritarios del III Plan Director, como son autónomos y empresarios de pequeñas empresas, trabajadores y grupos de riesgo, mujeres, inmigrantes,... En cualquier caso, es un catálogo abierto a cualquier ciudadano del mundo que quisiera formarse con carácter gratuito. Todos los días salen desde la administración distintas campañas que fomentan la prevención”. (EP12)

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

4) Servicios de prevención

Entre los agentes externos y derivados de la propia normativa, también se pueden mencionar:

- Los servicios de prevención ajenos, que en la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, aparecían como un elemento nuevo de estudio derivado del marco legislativo y se indicaban como un agente muy importante de influencia en el desarrollo de la prevención de riesgos laborales en las empresas.
- Por su papel de intermediario en la formación, también destacan las propias entidades formativas, que hasta hace un año incluían la formación superior, ahora traspasada a la universidad.

Con respecto a los servicios de prevención, se han recogido diferentes opiniones sobre su eficacia en la Comunidad de Madrid, que pone de manifiesto la falta de homogeneización en la calidad de los servicios que prestan a las empresas.

Pregunta: ¿Podría describir cómo ha sido su experiencia en Formación en Prevención de Riesgos Laborales?

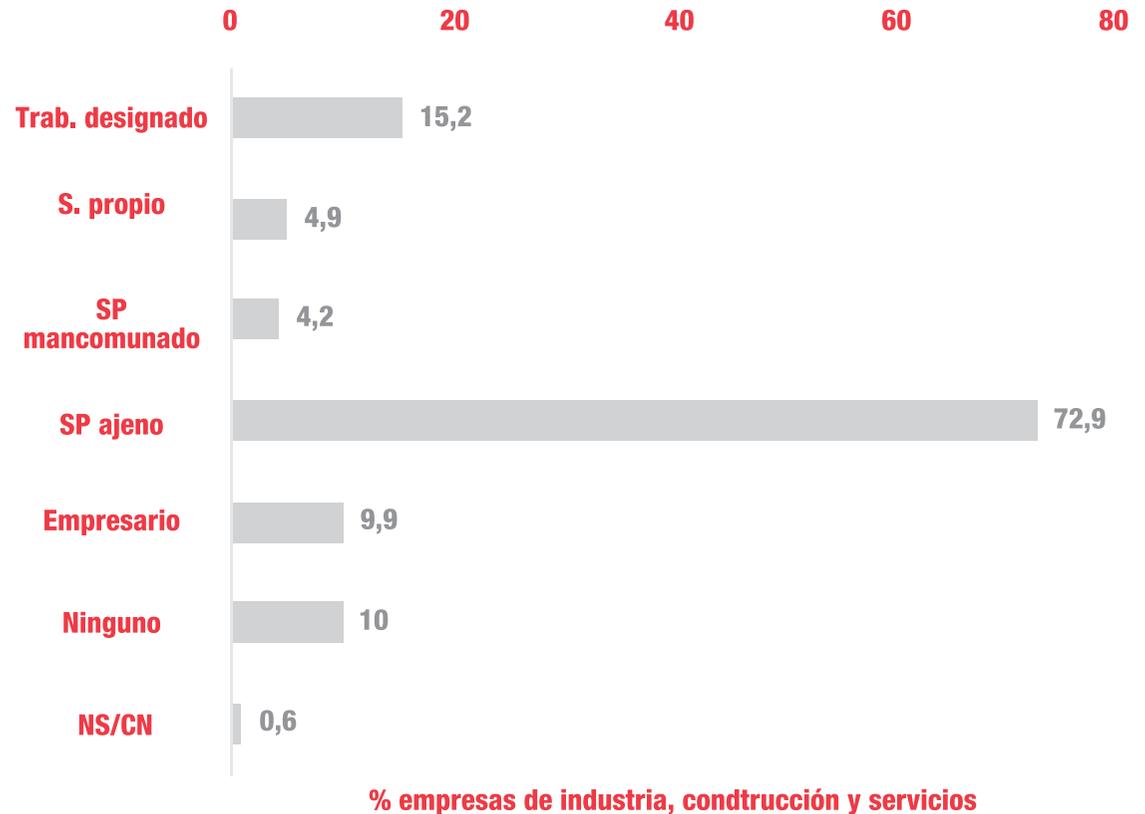
“Los servicios de prevención, cuando son ajenos, que son el 90% de los casos, un porcentaje muy alto de la organización de la prevención de las empresas, deberían estar para asesorar, tanto a los representantes de los trabajadores, como al propio empresario. Defienden siempre al empresario porque es el que les paga, es el que les contrata”. (EP3)

“Las empresas han hecho la formación que les correspondía en cada caso. Lo que pasa es que las empresas han dejado la prevención en manos de asesores o SPA”. (EP1)

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

En 2009, según los datos publicados por la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, el 72,9% de las empresas opta por un servicio de prevención ajeno para que se ocupe de su seguridad y salud en el trabajo.

GRÁFICO 1 RECURSOS PREVENTIVOS IMPLANTADOS EN LA EMPRESA. 2009



Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, 2009.
Base: Total de centros de trabajo excepto del sector Agrario. Pregunta de respuesta múltiple

Las actividades preventivas contratadas con mayor frecuencia en 2009 son: la elaboración del plan de prevención (83,9%), la información al personal (76,1%), la planificación de la actividad preventiva (75,9%), la evaluación de riesgos y sus actualizaciones (75,8%) y la formación de la plantilla (74,7%).

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

TABLA 3 ACTIVIDADES PREVENTIVAS CONTRATADAS CON LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS. 2009

ACTIVIDADES PREVENTIVAS CONTRATADAS (2009)	% DE EMPRESAS
Elaboración del Plan de prevención	83,9
Información al personal de la empresa	76,1
Planificación de la actividad preventiva	75,9
Evaluación de riesgos y sus actualizaciones	75,8
Formación de la plantilla	74,7
Vigilancia médica específica	71,9
Elaboración de la documentación derivada del Plan de prevención	70
Seguimiento y control de la eficacia de las medidas preventivas implantadas	67,5
Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las/los trabajadoras/es	67,4
Medidas de actuación ante emergencias	61,8
Investigación de accidentes de trabajo	60,8
Memoria anual de las actividades preventivas	60,3
Coordinación de las actividades empresariales en materia de prevención	55,3
Actuación del servicio de prevención ajeno como recurso preventivo de presencia obligada	49,6
Otra	0,4

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, 2009.
 Base: Centros de trabajo que tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno (N=3.744).
 Pregunta de respuesta múltiple.

Según algunas manifestaciones recogidas, la formación facilitada por los servicios de prevención ajenos no proporcionan una verdadera formación en materia preventiva, sino que parece ir más encaminada al propio cumplimiento de la Ley.

“La facilitada por parte de mutuas y servicios de prevención es una formación más encaminada a dar cumplimiento a la Ley de Prevención que a proporcionar conocimientos útiles a los trabajadores”. (ET8)

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

La **evaluación de riesgos laborales** es un instrumento esencial para la gestión y ejecución de la planificación de la actividad preventiva y que las empresas deben poseer para el desarrollo de sus actividades. Destaca como una de las más importantes y la primera en una secuencia lógica de actuación preventiva. Es la base para la planificación de la acción preventiva en la empresa.

La evaluación de riesgos es el paso clave para que la empresa pueda comprender las necesidades de formación relativas a la prevención de riesgos laborales en su organización. De ahí la importancia que tiene efectuar de forma eficaz la evaluación y comunicarla a la plantilla.

El artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales especifica que la empresa deberá realizar una evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla. Dicha evaluación debe realizarse con carácter general en función de la naturaleza de los puestos de trabajo, los trabajadores que deban desempeñarlos y teniendo en cuenta la elección de los equipos de trabajo, sustancias o productos utilizados y el propio acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Pregunta: ¿Qué aspecto podrías señalar, si cabe alguno, que aún hay que mejorar o reforzar e incidir?

“La evaluación de riesgos, tenemos que llegar a que se haga más proactiva, que realmente se conozcan esas herramientas”. (EP2).

“La calidad de las evaluaciones de riesgos que hacen los servicios de prevención son muy mejorables”. (EP3)

Del informe más reciente sobre la situación preventiva en el ámbito laboral (Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, ENGE 2009, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), cabe destacar el apunte que se hace sobre este aspecto:

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

*“Del análisis de la realización de la evaluación de riesgos y de los accidentes y/o enfermedades profesionales registrados en los dos últimos años, se extraen los siguientes datos: en el 19,3% de los centros de trabajo que han evaluado los riesgos, han ocurrido accidentes y/o enfermedades profesionales; este dato es del 10,2% para los centros de trabajo que no han evaluado los riesgos. Estos resultados sugieren que **las evaluaciones de riesgos que se llevan a cabo actualmente no tienen, por sí solas, la influencia que deberían a la hora de evitar que los trabajadores sufran accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.**”*

En cambio, parece que sí influye en el reconocimiento de los riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores la realización de la evaluación de riesgos en los centros de trabajo. De forma resumida, los centros que sí han realizado evaluación de riesgos tienen la percepción de que hay menos exposición al riesgo en su centro de trabajo en el 38,1% de los casos, mientras que este porcentaje se ve incrementado entre aquellos centros que no realizan la evaluación (55,4%). La realización de la evaluación de riesgos incrementa la identificación y reconocimiento de los mismos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la empresa tiene la obligación de informar a su plantilla sobre los resultados de la evaluación de riesgos que afectan a su puesto de trabajo o función. En este sentido, según los resultados de la última Encuesta de Condiciones de Trabajo (edición VI, 2007), el 25,5% de los trabajadores señala que, durante el último año, se ha realizado una evaluación o un estudio de riesgos para su salud o seguridad en su puesto de trabajo. Un 12,3% de los trabajadores señala desconocer si se ha realizado un estudio de estas características en su puesto.

Continuando en esta línea de análisis, según la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas de 2009, las personas que facilitan la información sobre los resultados de la evaluación de riesgos son, sobre todo, el empresario, la dirección y el equipo técnico del servicio de prevención. Cabe decir que el papel de la dirección en esta tarea es muy relevante en los centros que cuentan con me-

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

nos de 10 trabajadores, mientras que en las grandes empresas destacan el equipo técnico del servicio de prevención y los delegados de prevención.

TABLA 4 PERSONAS QUE FACILITAN A LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES LA INFORMACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA. 2009

DATOS EN % 2009	- 10	10 A 49	50 A 249	250 Y MÁS	TOTAL
Sólo el empresariado/la dirección	38,8	23,5	12,8	5,6	33,4
Sólo los jefes directos	8,7	8,3	5,4	8,3	8,4
Sólo los delegados de prevención	3,1	11,3	11,3	20,7	5,7
Sólo los técnicos del servicio de prevención	16,9	15,4	9,2	21,4	16,2
Sólo los trabajadores designados	4	6,5	3,2	1,1	4,5
Varios grupos	27	34,2	56,4	42,7	30,4
NC	1,6	0,8	1,6	0,2	1,4
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009).

Base: Total de centros de trabajo, excepto construcción, en los que se ha realizado la evaluación de riesgos y se informa de los resultados a los trabajadores (N=2.860).

En el análisis que se realiza con los resultados de la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, ENGE 2009, al cruzar los medios utilizados para facilitar la información y las personas encargadas de suministrarla aparece que las situaciones más frecuentes son: el empresario dirección informa sólo de forma verbal (34%) o sólo por escrito (18,80%), y los técnicos del servicio de prevención informan sólo por escrito (22,50%).

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

TABLA 5 MEDIOS Y PERSONAS QUE FACILITAN LA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN A SU PUESTO O FUNCIÓN. 2009

CÓMO Y QUIEN INFORMA	TOTAL
Verbalmente: el empresariado o la dirección	34,00
Verbalmente: los jefes directos	10,90
Verbalmente: los delegados de prevención	10,40
Verbalmente: los técnicos del Servicio de prevención	10,80
Verbalmente: los trabajadores designados	5,60
Verbalmente: no contesta	10,80
Verbalmente: no sabe	0,10
Por escrito: el empresariado o la dirección	18,80
Por escrito: los jefes directos	7,10
Por escrito: los delegados de prevención	9,30
Por escrito: los técnicos del Servicio de prevención	22,50
Por escrito: los trabajadores designados	4,00
Por escrito: no contesta	14,00
Por escrito: no sabe	-

Fuente: Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009).
 Base: Total de centros de trabajo, excepto construcción, en los que se ha realizado la evaluación de riesgos y se informa de los resultados a los trabajadores (N=2.860).

La evaluación de riesgos es imprescindible para obtener información sobre el alcance, naturaleza e importancia de los factores de riesgo que existen en el ámbito de trabajo, lo cual permite decidir la implantación de las medidas preventivas.

El procedimiento para la evaluación de los riesgos laborales parte de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos existentes en la empresa, sobre el estado de salud de los trabajadores, **la información y formación recibida por estos** y sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

Sin conocimiento de los riesgos potenciales en el lugar de trabajo y los métodos para eliminar o reducir estos riesgos, los trabajadores se encuentran en un entorno laboral con mayor exposición al riesgo de accidentes.

Diferentes factores relacionados con la organización del trabajo en el entorno profesional también pueden influir en el modo de integrar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la empresa. Algunos de estos factores son:

1. Gestión empresarial.
2. Herramientas de gestión.
3. Motivaciones de las empresas a la hora de prevenir los riesgos laborales.
4. Valoración de la normativa de prevención de riesgos laborales, según la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas.

1) Gestión empresarial

La integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión empresarial es un reto hacia el que ya están trabajando las empresas, administraciones públicas y agentes sociales de la Comunidad de Madrid. Tal integración conlleva un proceso que requiere estrategias y actuaciones adecuadas para lograr este objetivo, a través de la implicación de todos los recursos humanos de la organización, de la asunción de la prevención de riesgos, no sólo como parte de sus funciones y actividades, sino además, como elemento consustancial al día a día de la actividad económica que la empresa desarrolla.

La prevención debe ser un objetivo más dentro de la actividad empresarial. Por este motivo, es necesario organizar la prevención de riesgos desarrollando, implementando e integrando un sistema de prevención que implique a todos los niveles de la empresa. Las condiciones de trabajo de los colectivos que conforman la

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

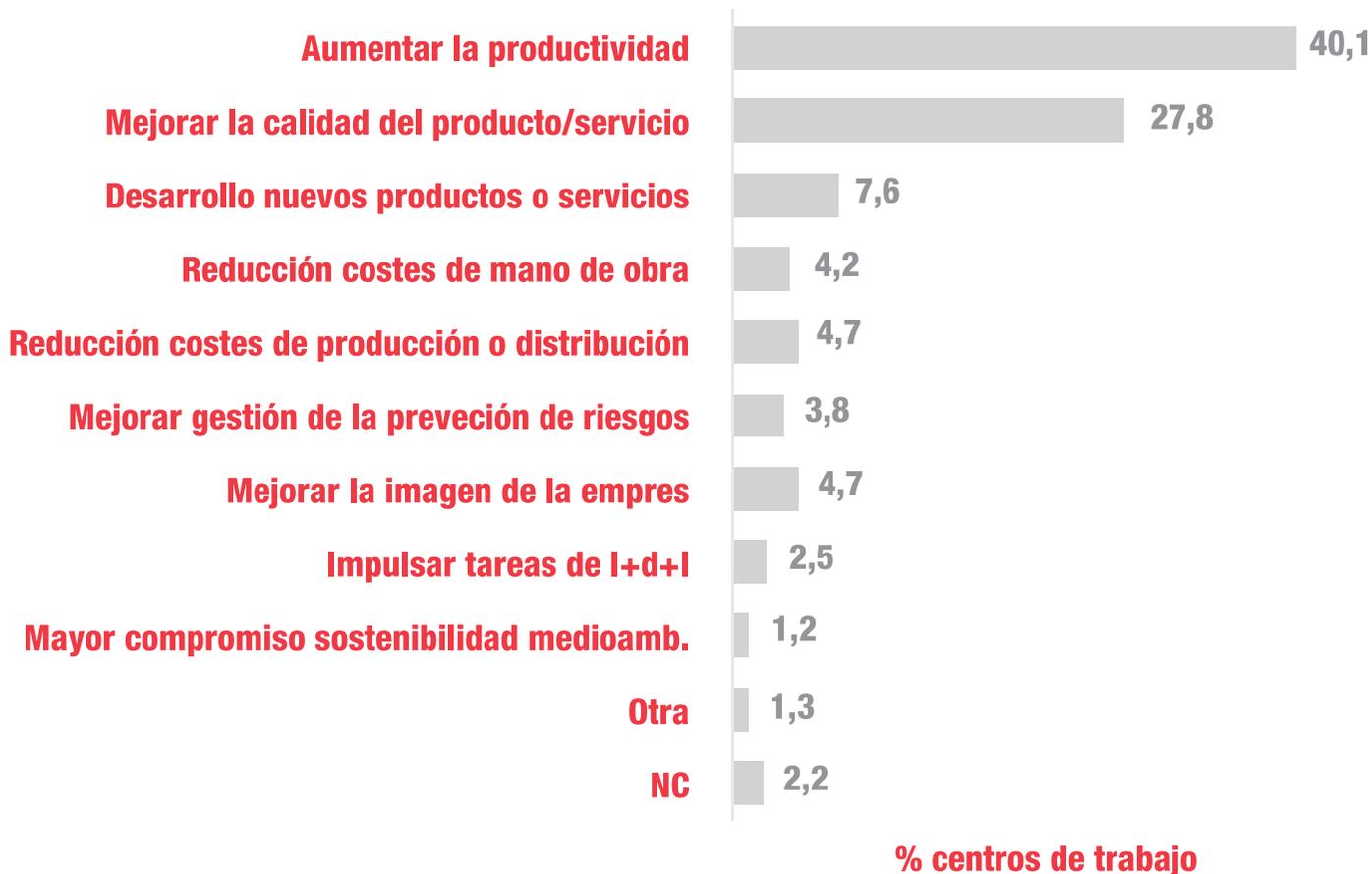
empresa, (empresarios y trabajadores), su formación e información, constituyen un medio fundamental para alcanzar niveles óptimos de calidad de sus productos, servicios y procesos, contribuyendo así a que la empresa se eficiente, competitiva y sostenible.

En este sentido, cabe destacar el análisis que se hace de la gestión empresarial en la última edición de la recogida de datos sobre las condiciones de trabajo, Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, ENGE 2009. Tras más de quince años de desarrollo y aplicación del marco legislativo, deberíamos estar actualmente ante un escenario en el que la prevención estuviera plenamente integrada en el plano empresarial y social. Tal y como se pone de manifiesto en esta encuesta, las actividades preventivas están *guiadas por objetivos económicos específicos de cada empresa y condicionados por su tamaño, sector o rama de actividad en que se enmarca, así como por la situación específica de cada empresa*. Por ello, se ha incluido en esta última edición los objetivos estratégicos básicos y las herramientas de gestión empleadas para alcanzar esas metas. No es posible hacer sobre este punto un análisis comparativo a lo largo de los años ya que, como se decía, se realiza por primera vez en esa edición de la Encuesta. Aun así, es un reflejo de la situación presente a día de hoy por lo que, a continuación, se incluyen los resultados más significativos.

Los principales factores que marcan la estrategia de negocio son *aumentar la productividad* (40,1%) y también *la mejora de la calidad del producto o servicio* (27,8%). El resto de objetivos se sitúan bastante alejados, lo que incluye *la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales*, que ocupa el séptimo lugar en el ranking de nueve opciones de respuesta.

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

GRÁFICO 2 FACTORES QUE MARCAN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO ACTUAL DE LA EMPRESA. CATEGORÍA DE RESPUESTA: FACTOR SEÑALADO EN PRIMER LUGAR. 2009



Fuente: Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009). Base: Total de centros de trabajo (N=5.146).

Es importante que se encuadre la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la gestión de la empresa de forma integral e integrada.

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

Pregunta: ¿Cómo considera que se debería plantear y afrontar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales?

“Considero que la formación en prevención debería estar integrada en la formación que recibe el trabajador para realizar su trabajo. Es decir, no abordarla como algo separado de lo que es la actividad profesional”. (EP11)

“La formación en prevención no puede estar fuera de otras acciones de prevención, ni de otras acciones del área de recursos humanos. Estamos hablando

de gestionar la seguridad de las personas y entonces tiene que estar el departamento de recursos humanos. La prevención empieza en la selección de los trabajadores, al hacer selección tienes que valorar si la persona que vas a contratar tiene una conciencia positiva hacia la seguridad o no, igual que valoras su experiencia o la rapidez en poner ladrillos”. (GD2)

Tomando el tamaño de la empresa como segunda variable de análisis además de los dos importantes objetivos de estrategia empresarial destacados (productividad y calidad), cobran importancia otros factores. Así, en las empresas de 500 y más empleados hay que reseñar el *desarrollo de nuevos productos o servicios* (14,7%), la *reducción de los costes de producción o distribución* (9,3%) y la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales (8,4%). Por su parte, también hay que señalar el *desarrollo de nuevos productos o servicios* en las empresas de menos de 10 trabajadores (8,7%).

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

TABLA 6 FACTORES QUE MARCAN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO ACTUAL DE LA EMPRESA SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA DE LA EMPRESA. CATEGORÍA DE RESPUESTA: FACTOR SEÑALADO EN PRIMER LUGAR. 2009

DATOS EN % 2009	MENOS DE 10	10 A 49	50 A 249	250 A 499	500 Y MÁS
Aumentar la productividad	41,3	37,2	42,7	26,7	36,9
Mejorar la calidad del producto o servicio	26,6	29,8	31,4	30	23,1
Desarrollo de nuevos productos o servicios	8,7	4,1	4,6	3,3	14,7
Reducción de los costes de mano de obra	3,7	5,8	5,8	3,3	1,3
Reducción de los costes de producción o distribución	4,3	5,6	4,6	1,7	9,3
Mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales	3,1	4,1	3,2	5	8,4
Mejorar la imagen de la empresa	5	5,2	2,3	10	1,8
Impulsar las tareas de investigación, desarrollo e innovación	2,7	2,5	1,4	5	0,4
Mayor compromiso con la sostenibilidad medioamb.	1,1	1,8	1,4	1,7	0,4
Otra	1,6	0,8	0,2	0	0,9
NC	2	2,2	2,3	13,3	2,7
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009). Base: Total de centros de trabajo (N=5.146).

Por ramas de actividad, atendiendo a los datos que aporta la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, ENGE 2009, la mejora de la gestión de la prevención de riesgos laborales como factor que marca la estrategia de negocio se indica con un mayor porcentaje en el sector metal (8,3%), en transporte y comunicaciones (6,8%) y en otras actividades sociales y personales (6,1%).

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

TABLA 7 FACTORES QUE MARCAN LA ESTRATEGIA DE NEGOCIO ACTUAL DE LA EMPRESA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. CATEGORÍA DE RESPUESTA: FACTOR SEÑALADO EN PRIMER LUGAR. 2009

DATOS EN % 2009	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	IND. MANUFACTURERA Y EXTRACTIVA	QUÍMICA	METAL	OTRAS INDUSTRIAS	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO Y HOSTELERÍA	TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, ACTIV. INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER, SERV. EMPRESARIALES	ADM. PÚBLICA Y EDUCACIÓN	ACTIV. SANITARIAS Y VETERINARIAS; SERV. SOCIALES	OTRAS ACTIV. SOCIALES Y PERSONALES
Aumentar la productividad	32,2	42	31,4	38,8	41	39,5	47,7	43,2	42,5	20,9	18,6	34
Mejorar la calidad del producto o servicio	34,2	26,6	29,4	25,7	24,9	22,9	23,6	23,2	27,3	48,2	43,4	34
Desarrollo de nuevos productos o servicios	5,4	9,2	7,8	6,7	8,4	7,4	6,1	4,1	9,4	7,2	5,5	9,9
Reducción de los costes de mano de obra	7,4	6,9	5,9	4,9	4,2	8,3	1,6	10	4,4	1,4	3,4	1,5
Reducción de los costes de producción o distribución	7,4	6,9	11,8	5,3	5,7	6,6	4,9	2,3	3,6	2,9	4,1	1,7
Mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales	2	3,3	2	8,3	4,2	3,8	4	6,8	0,8	4,3	4,8	6,1
Mejorar la imagen de la empresa	5,9	3,3	5,9	4,4	2,7	3,9	4,5	2,3	6,6	4,7	6,2	4,4
Impulsar las tareas de investigación, desarrollo e innovación	1,5	0,3	2	2,4	0,8	1,1	3,4	1,4	3,6	2,2	3,4	2,9
Mayor compromiso con la sostenibilidad medioambiental	2	0	2	0,5	1,1	1,9	1	3,6	0,4	1,8	2,1	1,3
Otra	-	0,7	0	0	3,4	1,9	1,4	1,4	0,1	2,9	1,4	1,3
NC	2	1	2	1	3,4	2,7	1,8	1,8	1,3	3,6	6,9	2,9
Total	100	100	100	98	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009). Cuestionario de empresa 2009.

Base: Total de centros de trabajo (N=5.146).

2) Herramientas de gestión

Desde hace varias décadas las prácticas organizativas de las empresas han evolucionado con el fin de conseguir un cumplimiento más eficaz de sus objetivos. El sector industrial, el más expuesto a la competitividad productiva, fue de las actividades pioneras en el desarrollo y aplicación de nuevos enfoques en la organización del trabajo, y se fueron popularizando herramientas de gestión (polivalencia, equipos autónomos de trabajo, sistemas de calidad, etc.) que se extendieron a todas las actividades económicas.

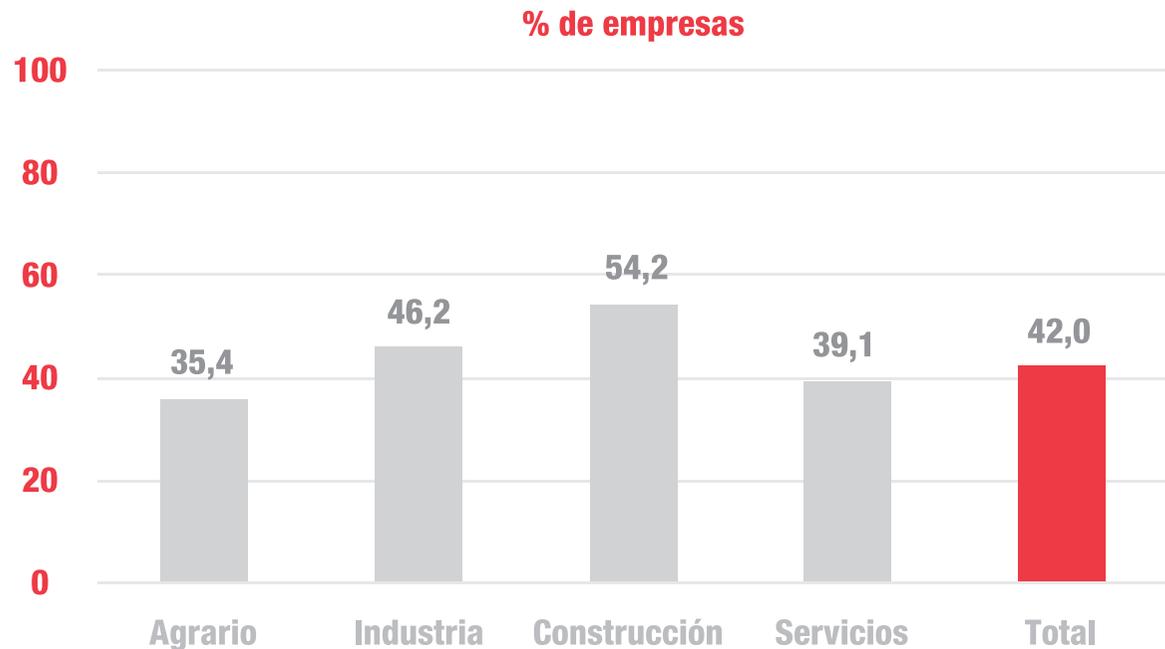
En los resultados de la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, ENGE 2009, se destacan precisamente las formas de organizar el trabajo por su influencia en los propios riesgos laborales. Este tipo de formas de

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

organización del trabajo es más probable encontrarla en las empresas de mayor tamaño. Un tipo de herramienta utilizada para la gestión de prevención de riesgos laborales es la implantación de sistemas de gestión según OSHAS.

Se pone de manifiesto en la mencionada Encuesta que cuatro de cada diez centros de trabajo de empresas de 50 empleados o más aplican un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basado en la especificación técnica OSHAS 18001. Entre las de 250 empleados o más, ese porcentaje alcanza el 48,6%. Por sector de actividad, su uso es más frecuente en los centros de las empresas de construcción e industria. En concreto, en el agrario, el 35,4%, en industria, el 46,2%, en construcción el 54,2% y en servicios, el 39,1% (total: 42%).

GRÁFICO 3 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO OSHAS 18001 EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE 50 O MÁS TRABAJADORAS/ES SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. 2009



Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009). Base: Total de centros de trabajo de empresas con 50 o más trabajadores. Datos no ponderados (N= 2.368)

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

La utilización de este sistema de gestión dentro del sector industria destaca en las ramas del metal (51,9%), la química (47,9%) y otras industrias (46%) y, dentro del sector servicios, en la intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicio empresariales (45,6%), en comercio y hostelería (44%) y en transporte y comunicaciones (42,2%).

La implantación de los sistemas de calidad ha influido en muchos casos en los sistemas internos de gestión empresarial, afectando también al tema preventivo. Ciertos aspectos se ven influenciados de forma positiva por los sistemas de calidad, como puede ser, a modo de ejemplo, la integración de la evaluación de la formación, incluyendo la relacionada con la prevención. Sin embargo, se vuelve a la degeneración del sistema cuando se convierte en un mero trámite o justificación del certificado de calidad correspondiente.

Pregunta: ¿Se adecúan las acciones formativas específicas que se imparten a las particularidades propias de las empresas y trabajadores? En concreto, con respecto a la evaluación de la formación?

“Por parte de las empresas, lo que están haciendo es básicamente porque se tiene que cumplir el requisito de ISO:9001, dudo que alguna empresa que no tenga certificado ISO:9001, a iniciativa propia, lleve a cabo una evaluación de la formación como se debe hacer en el puesto de trabajo. La evaluación que se está haciendo no mide el impacto sino que únicamente se ajusta a los requisitos mínimos de ISO:9001. Por una parte se hace el análisis de las encuestas de satisfacción para ver si les ha gustado el curso o no, pero no es de impacto de la formación. En cuanto a la evaluación del impacto de la formación en el puesto de trabajo, acude el auditor interno o externo, ve los registros de formación, comprueba o le pregunta a ese trabajador y, efectivamente, el trabajador no se suele acordar de los temas de prevención, sí si ha hecho un curso de otra actividad, porque volvemos a lo mismo no es un curso que haya elegido voluntariamente”. (GD10)

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

En la última Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (2009) se incluyó como nueva variable de estudio el **análisis del coste laboral**. Partiendo de la hipótesis de que el coste económico del accidente de trabajo, como parámetro influyente en los resultados de la empresa, puede considerarse como un estimador de la integración de la seguridad en la cultura empresarial. Por ello, se incluyeron diversas variables que desde un enfoque más cualitativo aproximaran a la empresa información sobre los costes de los accidentes de trabajo.

En los casos de accidentes de trabajo, las personas responsables de empresa consultadas a través de la mencionada Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, ENGE 2009, declararon que en más de la mitad de los casos la causa señalada está más relacionada con aspectos del individuo lesionado que con aspectos ligados a las condiciones de trabajo. Así, en el 56,4% de los centros de trabajo han señalado como causa principal de los accidentes las *distracciones, descuidos, des pistes o falta de atención*. A este factor le siguen los ligados a las posturas y sobreesfuerzos físicos, causa identificada en el 36% de los centros que habían tenido accidentes.

El no disponer de la cualificación o la experiencia necesarias para la tarea (1,4%) y trabajar sin la información y formación suficiente sobre los riesgos y las medidas preventivas (1,4%) también, son mencionados como factores que influyen en la existencia de accidentes.

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

TABLA 8 PRINCIPALES CAUSAS DE LOS ACCIDENTES OCURRIDOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS. 2009

CAUSAS	% CENTROS DE TRABAJO
Por aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado	4
Falta de espacio, de limpieza o desorden	5
Mantenimiento inadecuado o deficiente	1,9
Señalización de seguridad inexistente o deficiente	1,5
Falta de protecciones de las máquinas o equipos, o las que hay son deficientes	1,9
Falta o inadecuación de los equipos de protección individual	2,9
Equipos y herramientas en mal estado	1,9
Manipulación inadecuada de productos, sustancias químicas o materiales peligrosos	3,7
Zanjas, taludes, desniveles, etc. en el terreno que pueden provocar el vuelco de vehículos de trabajo y/o la caída o tropiezo de personas	7
Utilización de herramientas, máquinas, equipos o materiales inadecuados para la tarea	2,7
No se dispone de la cualificación o la experiencia necesarias para la tarea	1,4
Instrucciones de trabajo inexistentes o inadecuadas	0,4
Se trabaja sin la información y formación suficiente sobre los riesgos y de las medidas preventivas	1,4
Se trabaja muy rápido	8,1
Distracciones, descuidos, despistes. Falta de atención	56,4
Posturas forzadas o realización de sobreesfuerzos durante la tarea	36
Cansancio o fatiga	5,7
Realización de tareas inhabituales o extraordinarias, solución de averías, incidentes	0,9
Exceso de horas continuadas de trabajo	1,7
Incumplimiento de las instrucciones de trabajo	11,5
Imprevisibilidad de los animales	0,8
Causas relacionadas con el tráfico	8,6

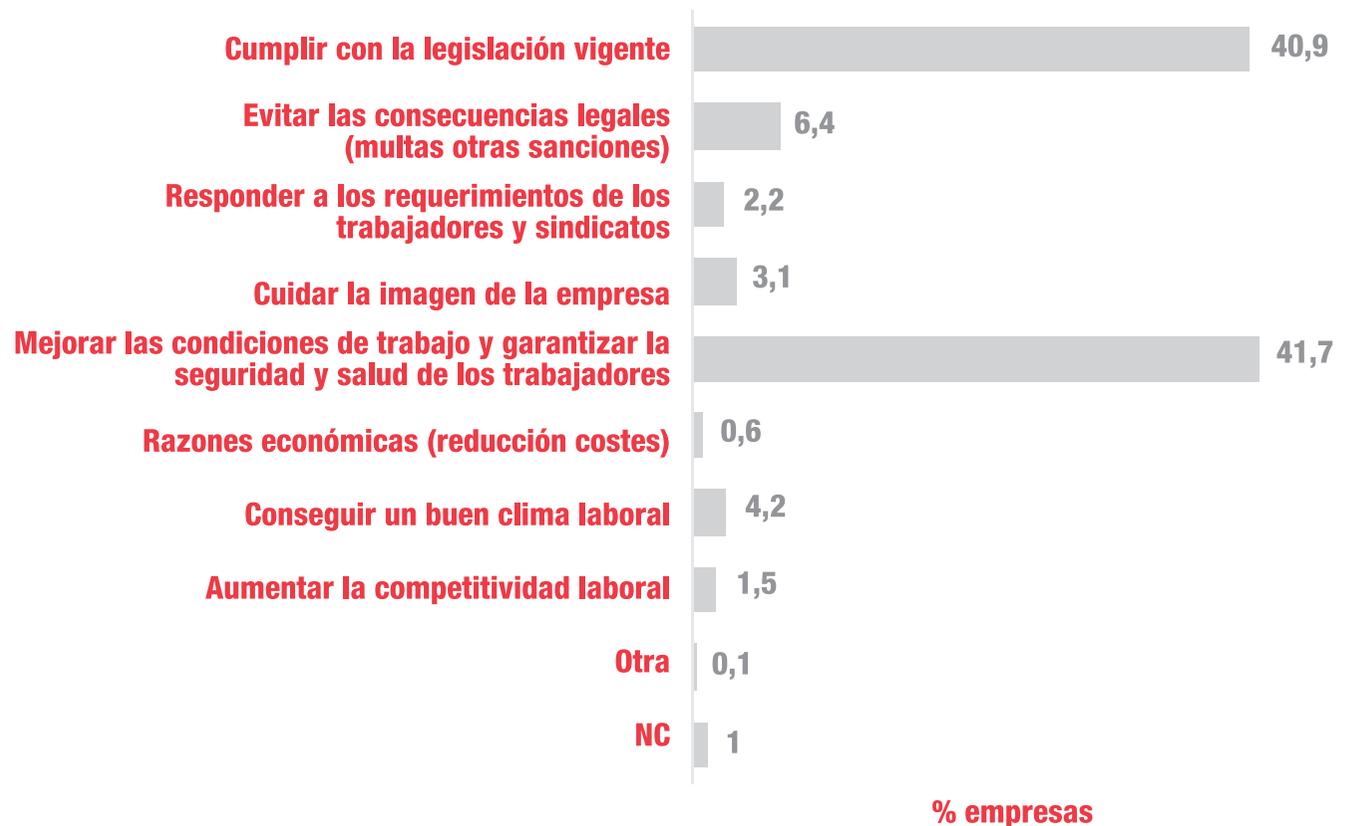
Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT. Base: Centros de trabajo que han tenido accidentes en los dos últimos años (N= 1.077). Pregunta de respuesta múltiple.

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

3) Motivaciones de las empresas a la hora de prevenir los riesgos laborales

Se cierra este capítulo con la valoración de las empresas sobre las motivaciones a la hora de prevenir los riesgos laborales. Así, en la Encuesta de Gestión de Seguridad y Salud en las Empresas, 2009, las razones que con mayor frecuencia ocupan el primer lugar son: *mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores* (41,7%) así como *cumplir con la legislación vigente* (40,9%).

GRÁFICO 4 RAZONES QUE MOTIVAN A LA EMPRESA A ACTUAR EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. CATEGORÍA DE RESPUESTA: RAZÓN SEÑALADA EN PRIMER LUGAR. 2009



Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT.
Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146)

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

4) Valoración de la normativa de prevención de riesgos laborales, según la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas

En relación con la normativa en prevención de riesgos laborales y, más específicamente, aquella relacionada con la formación, seguidamente se incluyen los resultados del informe de la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas referente a la valoración de la reglamentación existente en materia de prevención de riesgos laborales por parte de las personas responsables de empresa consultadas.

A este respecto, en el cuestionario aplicado en esta encuesta se pidió la valoración en una escala de 1 a 5 (siendo 1 la máxima puntuación positiva y 5 la máxima puntuación negativa) de los siguientes aspectos: *aplicabilidad, adecuación, sencillez, rentabilidad, orientación al sector industrial, orientación a la gran empresa y eficacia.*

La valoración general es positiva, aunque se registra una tendencia fuerte a señalar el punto medio. No obstante, algunos aspectos resultan peor puntuados que otros (sumando las puntuaciones más negativas, 4 y 5): *su poca rentabilidad económica* (31,3% de los centros de trabajo), su orientación al sector industrial (30,2%) y su *orientación a las grandes empresas* (25,9%). Por su parte, entre los aspectos mejor valorados (sumando las puntuaciones 1 y 2) destacan su *adecuación* (43,2%) y su *eficacia* (43,1%).

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

TABLA 9 VALORACIÓN DE DIFERENTES ASPECTOS DE LA REGLAMENTACIÓN ACTUAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (1 LA PUNTUACIÓN MÁS POSITIVA Y 5 LA MÁS NEGATIVA)

DATOS EN %	VALORACIÓN						TOTAL
	1	2	3	4	5	NC	
Aplicabilidad (fácil/difícil de aplicar)	19,7	22,4	37,6	11,6	6,2	2,5	100
Adecuación (adecuada/excesiva)	20,4	22,8	34,1	12,2	8,5	1,9	100
Complejidad (sencilla/compleja)	18,7	19,3	35,4	15	9,1	2,6	100
Rentabilidad (rentable/poco rentable)	11,9	18,5	34	15,7	15,6	4,4	100
Orientación sector (a todos los sectores/al sector industrial)	15,9	16,4	34,5	17	13,2	3	100
Orientación al tamaño (a todas/a la empresa grande)	19,8	16,8	33,4	14,7	11,2	4,1	100
Eficacia (eficaz/ineficaz)	20,2	22,9	40,2	8,5	5	3,1	100

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, 2009. INSHT.
Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146)

Agrupando las puntuaciones negativas (4 y 5) y según la actividad económica del centro de trabajo, las ramas que toman valores superiores a la media, cuando puntúan determinados aspectos de la reglamentación, son:

- Reglamentación *difícil de aplicar, excesiva, compleja, poco rentable e ineficaz*: construcción, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales.
- Reglamentación *difícil de aplicar, excesiva, compleja e ineficaz*: química.
- Reglamentación *difícil de aplicar, compleja e ineficaz*: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; otras industrias; y actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales.

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

- Reglamentación *excesiva*: comercio y hostelería, y transporte y comunicaciones.
- Reglamentación *compleja*: transporte y comunicaciones.
- Reglamentación *poco rentable*: comercio y hostelería.

Algunas actividades económicas consideran, con valores superiores a la media, que la reglamentación se *orienta hacia el sector industrial*. Se trata del sector industria: química y metal, y del sector servicios: comercio y hostelería e intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales.

La mitad de las ramas de actividad toman valores superiores a la media apoyando que la reglamentación está *orientada a la empresa grande*. Es el caso de las ramas de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, química, otras industrias, construcción, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales, actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales.

Tres actividades económicas son las menos críticas a la hora de valorar los diferentes aspectos de la reglamentación planteados (sus valores no superan en ningún caso la media). Es el caso de la industria manufacturera y extractiva, administración pública y educación y otras actividades sociales y personales.

Análisis de los canales de formación en prevención de riesgos laborales

TABLA 10 VALORACIÓN DE DIFERENTES ASPECTOS DE LA REGLAMENTACIÓN ACTUAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. SUMA DE CATEGORÍAS DE RESPUESTAS NEGATIVAS: PUNTUACIONES 4 Y 5

Aspectos de la reglamentación actual en prevención de riesgos laborales. Datos en %	AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	IND. MANUFACTURERA Y EXTRACTIVA	QUÍMICA	METAL	OTRAS INDUSTRIAS	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO Y HOSTELERIA	TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	INTERM. FINANCIERA, ACTIV. INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER, SERVICIOS EMPRESARIALES	ADM. PÚBLICA Y EDUCACIÓN	ACTIV. SANITARIAS Y VETERINARIAS; SERVICIOS SOCIALES	OTRAS ACTIV. SOCIALES Y PERSONALES
Aplicabilidad (fácil -> difícil de aplicar)	214,3	15,3	20,8	20,2	23,7	23,4	14,9	17,6	19,3	14	17,9	11,9
Adecuación (adecuada -> excesiva)	19,6	19,4	24,5	15,9	21,7	23,0	22,6	22,7	21,3	15,6	17,2	15,5
Complejidad (sencilla -> compleja)	27,2	22,3	29,2	23,7	31,1	31,6	18,8	28,2	24,2	22,7	24,3	21,5
Rentabilidad (rentable -> poco rentable)	30,7	28,9	30,6	28,8	29,6	37,3	33,2	28,3	34,6	24,1	18,8	23,4
Orientación sector (a todos los sectores -> al sector industrial)	28,4	25,9	34,0	30,3	28,1	29,1	35,4	26,2	32,8	21,3	25,7	24,8
Orientación tamaño (a todas -> a la empresa grande)	34,2	24,4	30,0	25,0	28,9	26,5	23,6	25,6	29,8	20,5	27,8	22,5
Eficacia (eficaz -> ineficaz)	15,2	12,3	16,7	8,7	11,9	18,1	10,4	12,3	17,8	9,7	17,8	10,9

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas, 2009. INSHT.
 Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146)

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

6. IMPACTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA EN MATERIA PREVENTIVA

Actualmente los indicadores más habituales para medir el impacto de la formación impartida en materia preventiva son los datos de siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, los resultados de los cuestionarios de satisfacción contestados por los participantes a la finalización de los cursos de formación en sus distintas modalidades e, incluso, podría considerarse reflejo del impacto el incremento o descenso de impartición y participación en este tipo de formación.

Sin embargo, no se recoge el valor más subjetivo de la asimilación de conocimientos, habilidades y actitudes y la transferencia y aplicabilidad en el entorno de trabajo. Analizar este valor es menos habitual en los estudios de evaluación ya que implica una mayor dificultad metodológica y un mayor coste económico. Para contemplarlo en los análisis, la evaluación se ha de llevar a cabo varios meses después de recibir la formación, además requiere un seguimiento continuo y la definición de unos indicadores que den muestra del grado de asimilación o del cambio de actitudes en el comportamiento de los empresarios y de los trabajadores en la práctica diaria en el trabajo.

A continuación, se plasma la información disponible al respecto de los resultados del impacto de la formación en prevención.

6.1. La formación impartida en prevención de riesgos laborales

Con la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas españolas adquirieron la obligación de incluir entre sus partidas presupuestarias un gasto que hasta entonces era prácticamente desconocido, la prevención, asumiendo así una inversión que a priori no parecía productiva. El desarrollo de dichas obligaciones propició la aparición de unos nuevos profesionales dedicados a la prevención de los accidentes laborales, los técnicos de prevención de riesgos laborales, en sus diferentes niveles. Son ellos quienes han venido impartiendo la formación con una nueva metodología de trabajo.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

Por la importancia de la formación como elemento estratégico en el desarrollo de una verdadera cultura preventiva, desde la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) se destaca la necesidad de disponer en el mercado laboral español de **personas trabajadoras cualificadas a través de una sólida formación en materia de prevención de riesgos laborales**, tanto desde el punto de vista teórico como práctico.

La garantía de la seguridad y la salud en el ámbito laboral parte de una plena disposición de formación e información entre los trabajadores y de canales fluidos de transmisión de esta formación e información. Un aspecto muy importante para este estudio es la **información que es facilitada al personal de las empresas sobre las distintas actividades realizadas por éstas en materia de prevención de riesgos laborales**, siendo de especial interés en este caso la formación. Para ello, se toman como referencia los resultados ofrecidos por la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en 2007.

En este sentido, 8 de cada 10 personas trabajadoras consultadas se consideran bien o muy bien informadas respecto a los riesgos para su salud y seguridad derivados del trabajo. Por el contrario, un 17% considera que le falta información o que no está informada.

Si se considera conjuntamente el grupo de trabajadores que afirman estar poco o nada informados, se obtiene que los colectivos más afectados son:

- La empresa de 1 a 9 trabajadores (20,2%).
- Las personas que trabajan en otras actividades sociales y personales (25%) y en el transporte/comunicaciones (21%).
- Los ocupados en el servicio doméstico, limpieza, cocineros, camareros, barrenderos (22,8%) y camioneros, repartidores, taxistas y otros conductores (20,4%).

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

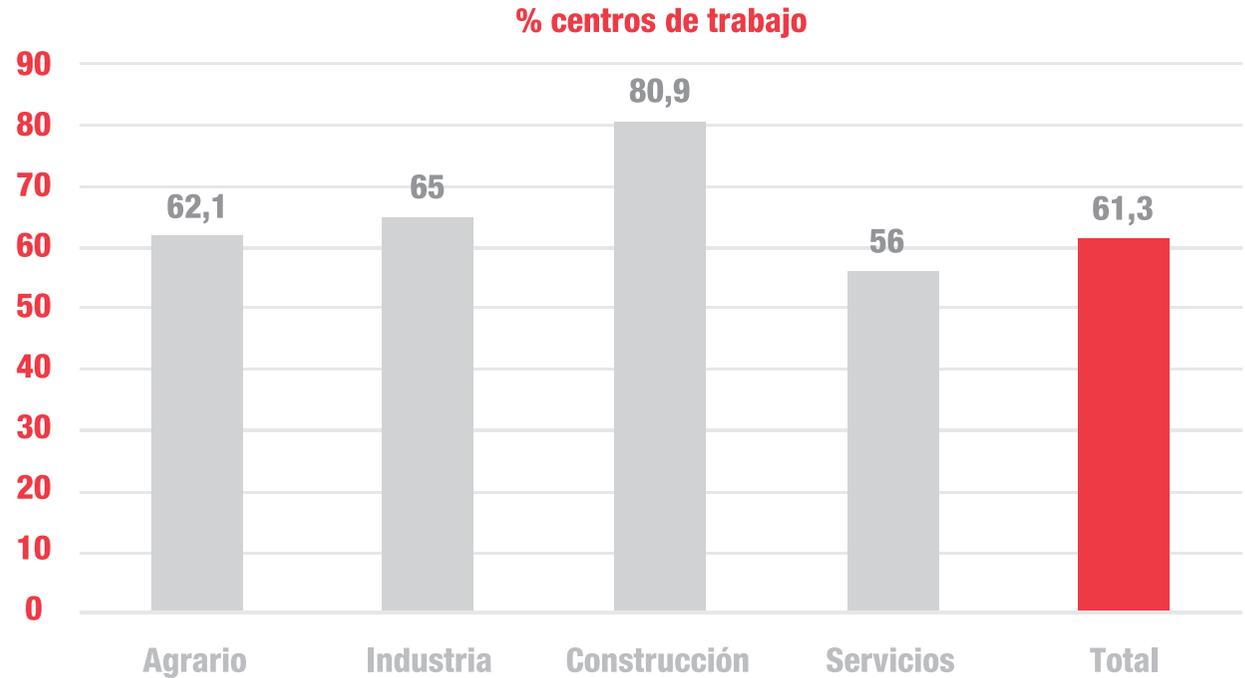
- El grupo de trabajadores temporales (21,5%) respecto al de contratación indefinida (14,7%) (señalado como diferencia estadísticamente significativa).
- Las mujeres (18,4%) respecto a los hombres (15,8%) (señalado como diferencia estadísticamente significativa).
- Las personas menores de 25 años (22,4%).
- Las personas de otra nacionalidad (25,3%) respecto a la española (15,6%) (señalado como diferencia estadísticamente significativa).

En cuanto a la formación o información recibida por parte de la plantilla, sobre los riesgos para su seguridad y salud relacionados con el trabajo, el 49,8% de las personas consultadas indica que sí la ha recibido y un 47,6% que no. El porcentaje de trabajadores que dan una respuesta positiva es superior en las ramas de química (75,8%), metal (66,6%) y actividades sanitarias y veterinarias/servicios sociales.

Por tamaño de plantilla, las diferencias muestran una situación más favorable para las empresas más grandes. Así, entre aquellas organizaciones con 250 y 499 trabajadores el porcentaje de los que han recibido formación o información sobre riesgos es del 62% y en las empresas de 500 empleados o más alcanza el 65%. En las empresas de menos de 10 trabajadores, este porcentaje es de 39,2%.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

GRÁFICO 5 DISTRIBUCIÓN DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN O INFORMACIÓN SOBRE RIESGOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007, INSHT.

En general, y según se refleja en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007, el grupo de trabajadores que se consideran bien o muy bien informados sobre los riesgos laborales a los que están expuestos habían recibido formación o información sobre éstos durante los dos últimos años con mayor frecuencia (59,5%) que el grupo que se considera poco o nada informados (16%).

Se han recogido, a través de la consulta en entrevistas a trabajadores, resultados de la formación recibida muy variables en función de la entidad formadora, de la metodología de impartición y del seguimiento aplicado durante el proceso.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

Pregunta: ¿Qué opinión tiene de la formación que ha realizado?

“He podido comprobar que la formación depende de la entidad formativa que la imparta, fundamentalmente. Algunas entidades proporcionan el material y el examen y se olvidan, y otras realizan un poco más de seguimiento y te obligan a cumplir plazos y pruebas intermedias”. (ET10)

“La formación que hice fue una formación mixta, parte a distancia y parte presencial, subvencionada y que impartió una consultora de formación. En este curso no hubo realmente una adecuación a las necesidades del alumno-trabajador”. (ET3)

“La información me llegó a través de varios anuncios en la prensa de Madrid. Luego accedí a las páginas que indicaban y solicité los cursos, era formación subvencionada. La adecuación a mis necesidades se ha cumplido, porque en cursos especializados de este tipo, lo que se busca es la adquisición de nuevos conocimientos”. (ET4)

“El curso presencial que recibí por parte de la empresa fue bueno, aunque muy teórico, pienso que la formación debería ser más práctica, a través de casos, ejercicios, dinámicas, etc., que desde la formación se involucrase al trabajador en la prevención de riesgos laborales”. (ET5)

Por otro lado, desde la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y la Salud en las Empresas 2009, del INSHT, se informa que el 15% de las empresas ha optado por designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la seguridad y salud en el trabajo.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

TABLA 11 FORMACIÓN RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES DESIGNADOS SEGÚN SU FORMACIÓN Y/O EXPERIENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD CUANDO OCUPARON EL PUESTO (DATOS EN %). 2009

Formación recibida desde su designación (datos en %). 2009	SI, FORMACIÓN Y EXPERIENCIA
Ninguna	22,2
Sí, formación	29,9
Sí, experiencia	4,1
Sí, formación y experiencia	35,1
Total, sí ha recibido formación/experiencia	69,1
Varios*	4,5
NS	4,3
Total	100

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT. Base: Centros de trabajo que cuentan con trabajador designado (N=773).

*Nota: en esta categoría se ha incluido los casos en los que hay más de un trabajador designado en el centro de trabajo y estos trabajadores tenían una preparación distinta cuando fueron designados.

Según esta encuesta, respecto a la preparación en seguridad y salud de los trabajadores designados, en el 69% de los centros este colectivo tenía formación y/o experiencia en seguridad y salud en el momento de su designación y no tenían ni una ni otra en el 22,2% de los casos.

Por otra parte, en el 80,9% de los centros el trabajador designado ha recibido formación sobre seguridad y salud desde su designación y no la ha recibido el 10,2%. El tiempo de formación recibida oscila mayoritariamente entre 30 y 50 horas, y en un porcentaje importante se trata de una formación de menos de 30 horas (26,7%).

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

TABLA 12 FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD RECIBIDA POR LOS TRABAJADORES DESIGNADOS DESDE QUE OCUPARON EL PUESTO. 2009

% CENTROS DE TRABAJO	
No, ninguna	10,2
Sí, menos de 30 horas	26,7
Sí, curso de nivel básico (30-50 h)	35,6
Sí, curso de nivel intermedio (300 h)	11,3
Sí, curso de nivel superior (600 h)	7,3
Total sí ha recibido formación	80,9
Varios*	3,2
NS	5,7
Total	100

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT.

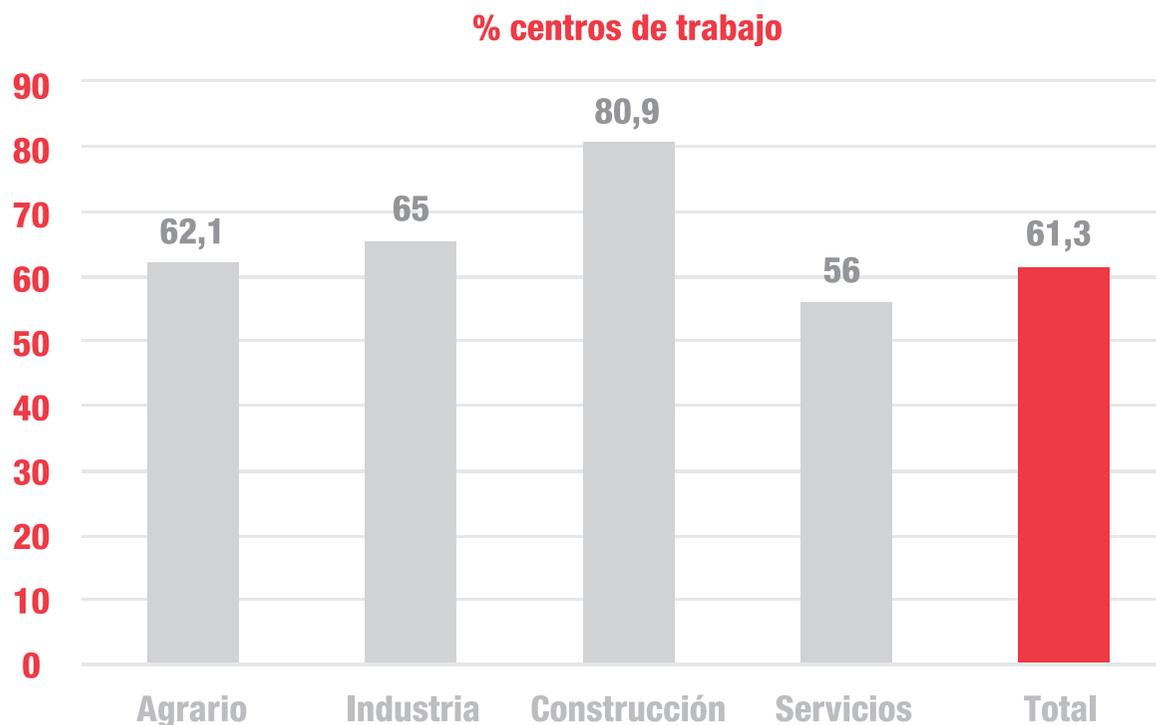
Base: Centros de trabajo que cuentan con trabajador designado (N=773).

*Nota: En esta categoría se han incluido los casos en los que hay más de una persona trabajadora designada en el centro de trabajo y estos trabajadores han recibido una formación distinta desde su designación.

En el 61,3% de los centros de trabajo se ha manifestado que sí se ha desarrollado alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo en los dos últimos años. Atendiendo al sector de actividad, el que presenta un mayor porcentaje de centros que han realizado actividades formativas es construcción (80,9%), seguido de industria (65 %), agrario (62,1%) y, con la menor frecuencia, servicios (56%).

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

GRÁFICO 6 REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD. 2009



Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT. Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146)

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

TABLA 13 REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. 2009

DATOS EN %	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	IND. MANUFACTURERA Y EXTRACTIVA	QUÍMICA	METAL	OTRAS INDUSTRIAS	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO Y HOSTELERÍA	TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, ACTIV. INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER, SERV. EMPRESARIALES	ADM. PÚBLICA Y EDUCACIÓN	ACTIV. SANITARIAS Y VETERINARIAS; SERV. SOCIALES	OTRAS ACTIV. SOCIALES Y PERSONALES
SÍ	62,1	55,3	74	73	68	81	58,4	62,3	50,5	60,9	56,6	53,8
NO	37,9	44,3	27	27	32	19	41,4	37,7	49,2	37,6	42,1	46,2
NS/NC	-	0,3	0	0	0	0	0,2	0	0,2	1,4	1,4	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT.
 Base: Total de centros de trabajo (N= 5.146)

Cabe destacar, por su relevancia en este estudio, el análisis que se realiza en la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009 acerca de la posibilidad de existencia de una relación entre impartir formación en prevención y el hecho de que la actividad realizada en el centro de trabajo esté considerada de especial peligrosidad, es decir, incluida en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997). A este respecto, los resultados obtenidos muestran que se ha impartido formación en el 56,6% de las empresas no incluidas en el Anexo I, mientras que se ha impartido en el 83,2% de las empresas de sectores incluidos en el Anexo I.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

TABLA 14 REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN SI EL CENTRO DE TRABAJO REALIZA O NO ACTIVIDADES DE ESPECIAL PELIGROSIDAD DE ACUERDO CON EL REAL DECRETO 39/1997 (DATOS EN %)

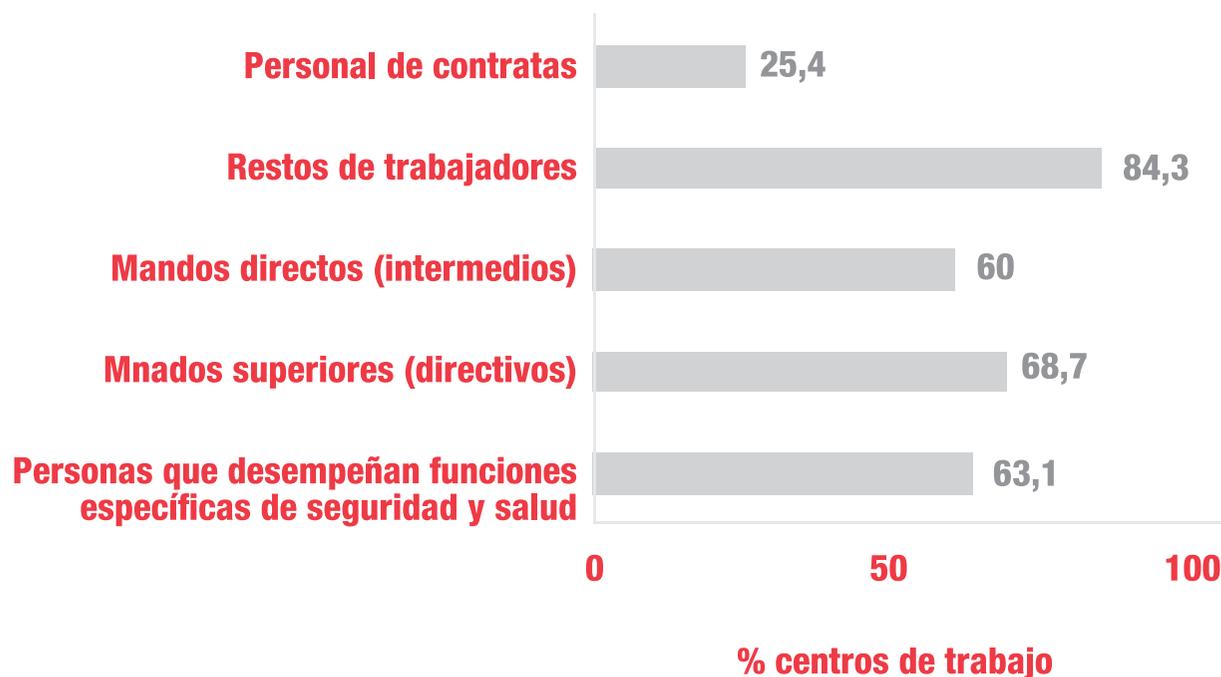
REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS	REALIZACIÓN DE ALGUNA ACTIVIDAD DE ESPECIAL PELIGROSIDAD	
	SI (N=933)	NO (N=4.118)
Sí	83,2	56,4
No	16,78	43,3
NS/NC	0	0,2
Total	100	100

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT.

Los colectivos a los que más formación se ha impartido: resto de trabajadores (84,3%) y los mandos superiores, directivos (68,7%). Por el contrario, el colectivo menos beneficiado ha sido el de personal de contratas (sólo el 25,4%).

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

GRÁFICO 7 COLECTIVOS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS. 2009



Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT. Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años y tienen los colectivos por los que se pregunta.

N Personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud= 2.444.

N Mandos superiores (directivos)= 2.984. N Mandos directos (intermedios)= 2.712.

N Resto de trabajadores= 3.106. N Personal de contratas= 1.855.

Por ramas de actividad, la química es el sector donde se registran los porcentajes más elevados de colectivos que han recibido formación: el 77,4% de las personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud, el 71,9% de los mandos directos (intermedios) y el 31,6% del personal de contratas. Los mandos superiores (directivos) han recibido más formación en el sector de la construcción (74,7%), y el resto de trabajadores, en la industria manufacturera y extractiva (89,9%).

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

TABLA 15 COLECTIVOS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. 2009

DATOS EN %	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA SILVICULTURA Y PESCA	IND. MANUFACTURERA Y EXTRACTIVA	QUÍMICA	METAL	OTRAS INDUSTRIAS	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO Y HOSTELERÍA	TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, ACTIV. INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER, SERV. EMPRESARIALES	ADM. PÚBLICA Y EDUCACIÓN	ACTIV. SANITARIAS Y VETERINARIAS; SERV. SOCIALES	OTRAS ACTIV. SOCIALES Y PERSONALES
Personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud	62,1	67,5	77,4	68,3	67,9	65,3	59,2	53,3	63,5	69,9	71,2	54,1
Mandos superiores (directivos)	63,7	61,3	64,7	70,7	60,2	74,7	69,1	59,7	70,1	65,7	75	68
Mandos directos (intermedios)	54,2	61,5	71,9	58,6	58,4	58,3	59,4	66,9	64,8	58,3	67,6	52,6
Resto de trabajadores	88	89,9	85,7	76,8	87,7	87,4	80,5	81,6	87,2	87	82,1	80,3
Personal de contratas	6,1	29,9	31,6	27,3	18,6	26,9	31,3	27,7	31,2	19,6	18	6,5

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT.

Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años y tienen los colectivos por los que se pregunta

N Personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud= 2.444. N Mandos superiores (directivos)= 2.984. N Mandos directos (intermedios)= 2.712. N Resto de trabajadores= 3.106. N Personal de contratas= 1.855

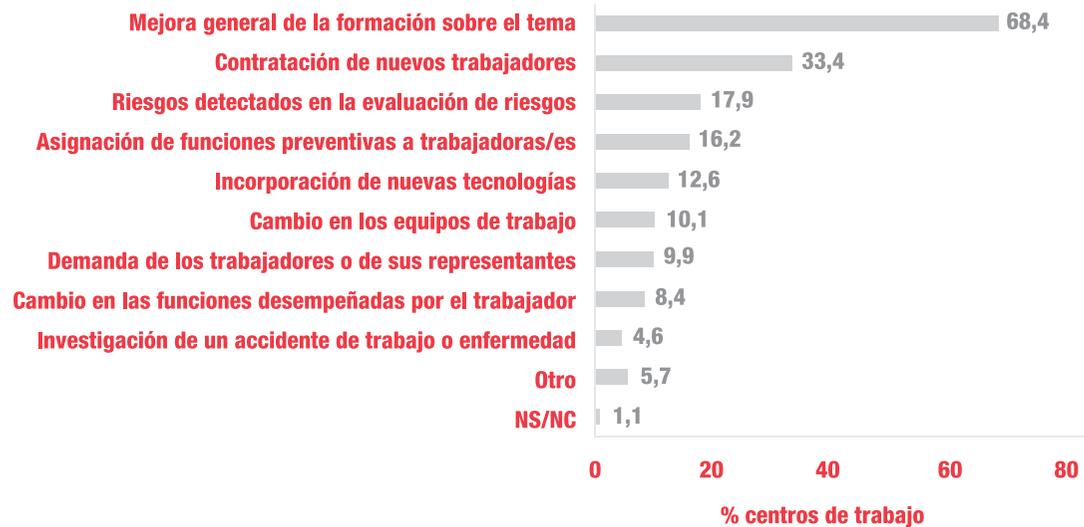
Las motivaciones que mueven a las empresas a realizar formación preventiva en sus centros de trabajo, según las personas responsables de empresa consultadas en la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, son:

- Mejora en general de la formación sobre el tema.- El 68,4% de los centros de trabajo que han realizado actividades formativas sobre seguridad y salud han señalado la mejora en general de la formación sobre el tema como uno de los motivos por los que se ha realizado dicha formación. Atendiendo al sector, es en servicios donde en un mayor porcentaje de centros se ha referido este motivo y, dentro de este sector, en las ramas de otras actividades sociales y personales y la administración pública y educación.
- Contratación de nuevos trabajadores.- Motivo señalado por el 33,4% de los centros de trabajo. El sector que más formación ha realizado por motivos de contratación de nuevos trabajadores es el de la construcción.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

- Riesgos detectados en la evaluación de riesgos.- Motivo señalado en el 17,9% de los centros de trabajo. Las actividades donde esta respuesta ha sido más frecuente son: construcción, química, industria manufacturera y extractiva y metal.

GRÁFICO 8 MOTIVOS POR LOS QUE SE HA REALIZADO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS. 2009



Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT.
 Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años (N= 3.152). Pregunta de respuesta múltiple.

Por el contrario, los motivos menos citados son:

- La investigación de un accidente de trabajo o enfermedad. Motivo señalado como promedio en el 4,6% de los casos. Los sectores del metal (10,8%) y el sector agrario (10,2%) son las ramas que registran más menciones de este motivo.
- Cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador. De media, en el 8,4% de los centros se ha señalado este motivo. Metal (14,1%) y otras industrias (12,9%) registran las frecuencias más elevadas.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

TABLA 16 MOTIVOS POR LOS QUE SE HA REALIZADO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. 2009

DATOS EN %	AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	IND. MANUFACTURERA Y EXTRACTIVA	QUÍMICA	METAL	OTRAS INDUSTRIAS	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO Y HOSTELERÍA	TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, ACTIV. INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER, SERV. EMPRESARIALES	ADM. PÚBLICA Y EDUCACIÓN	ACTIV. SANITARIAS Y VETERINARIAS; SERV. SOCIALES	OTRAS ACTIV. SOCIALES Y PERSONALES
Mejora en general de la formación sobre el tema	67,4	65,6	75,6	69	61,7	62,5	65,5	67,6	72,3	81,1	61,2	83,6
Contratación de nuevos trabajadores	33,7	31	33,5	37,3	36,6	46,9	23,5	35,8	41,9	29	37,7	14,2
Riesgos detectados en la evaluación de riesgos	14,7	20,9	23,4	20,8	14,2	25,5	14,7	14,9	13,8	19,1	18,4	17,4
Asignación de funciones preventivas a ciertos trabajadores	8,7	12,9	21,5	17,1	12,8	17,5	18,4	6,1	20,2	14,9	19,4	11,7
Incorporación de nuevas tecnologías	10,8	13,9	15,6	14,9	19,4	13,6	13,6	14,4	5,9	15,3	29,1	4,2
Cambio en los equipos de trabajo	14,6	13,9	7,1	9	20,6	13,6	8,3	10,2	7,4	6,5	11,6	2,7
Demanda de los trabajadores o de sus representantes	4,1	8	12,5	10,1	7,3	7	13	10,6	13,7	9,7	5,6	6,2
Cambio en las funciones desempeñadas	10,9	9	9,9	14,1	12,9	10,2	8,1	2,4	6,8	7,3	11,3	2,5
Investigación de un accidente de trabajo o enfermedad	10,2	9,3	9,6	10,8	7,5	5,4	1,5	3,1	4,5	1,7	6,2	1,8
NS/NC	1,4	4,1	1,7	2,8	2	1,8	0,6	0,5	0,2	1	0,1	0,1

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT.
 Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años (N= 3.152). Pregunta de respuesta múltiple.

Interesante también es el análisis referente a las entidades que habían impartido esta formación. Las tres entidades que acaparan la mayor parte de la formación impartida son: los servicios de prevención ajenos (40,4%), las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (35,2%) y la propia empresa (31,8%), incluidos en ésta el servicio de prevención propio, el servicio de prevención mancomunado y los trabajadores designados.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

GRÁFICO 9 ENTIDADES QUE HAN IMPARTIDO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS



Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT.
 Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años (N= 3.152).
 Pregunta de respuesta múltiple.

En relación a los porcentajes señalados es necesario reseñar que los mismos tienen una relación directa con la modalidad preventiva escogida por la empresa, teniendo presente la necesaria diferenciación entre Mutuas de Accidentes de Trabajo y Sociedades de Prevención, ya que sólo estas últimas pueden actuar como servicios de prevención ajenos.

Desde un punto de vista sectorial, el sector de la construcción es el que con mayor frecuencia ha recibido formación sobre seguridad y salud por parte del servicio de prevención ajeno, el 49,7% de los centros. En el sector de la industria ha predominado la formación por parte de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (49,7%), destacando que casi la mitad de los centros de la industria manufacturera y extractiva ha recibido formación de estas mutuas.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

En el sector construcción (32,6%) es donde más centros de trabajo han recibido formación por parte de la propia empresa. En el mismo sentido, dentro del sector servicios, destacan las ramas de actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (43,2%) y administración pública y educación (40,6%).

Respecto a la presencia de otras entidades, además de las tres destacadas cabe reseñar, con frecuencias que rondan el 10%, la actividad formativa de las empresas suministradoras de máquinas, productos, etc. en la rama de actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales o en la actividad de asesoría y consultoría privadas en la rama de transporte y comunicaciones.

TABLA 17 ENTIDADES QUE HAN IMPARTIDO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. 2009

DATOS EN %	AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA SILVICULTURA Y PESCA	IND. MANUFACTURERA Y EXTRACTIVA	QUÍMICA	METAL	OTRAS INDUSTRIAS	CONSTRUCCIÓN	COMERCIO Y HOSTELERÍA	TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, ACTIV. INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER, SERV. EMPRESARIALES	ADM. PÚBLICA Y EDUCACIÓN	ACTIV. SANITARIAS Y VETERINARIAS; SERV. SOCIALES	OTRAS ACTIV. SOCIALES Y PERSONALES
Servicio prevención ajeno	39,7	36,4	45,9	46	42,1	49,7	31,4	32,1	41,1	40,3	39,3	47,9
Mutua de accidentes trabajo y enfermedades profesionales	31	49,7	39,3	36,4	28,2	32,7	40,9	36	33	29,7	18,9	31,5
La propia empresa	29,2	21,9	36,9	24,2	29,3	32,6	31,6	36,3	37,1	40,6	43,2	21,9
Empresas suministradoras de máquinas, productos, etc.	1,7	2,5	5	2,4	6,6	5,4	8,9	0,7	1,2	2,5	9,8	8,3
Asociaciones o colegios profesionales	2,4	2,5	2,7	2,8	4,8	5,5	7,4	2,8	8,6	0,8	5	0,6
Asesorías y consultorías privadas	3,1	4,7	6,8	7,3	5	3,4	2,8	11,3	5,3	3,3	4,3	5,3
Organizaciones empresariales	4	3,5	4,6	1,4	4,4	6,2	3,5	3,4	2,6	4,5	4,7	3,7
Administraciones públicas	7,4	3,6	3,2	3,4	4,3	4	2,7	3,6	2,6	6,5	2,1	6,4
Sindicatos	3,7	2,2	2,7	2,2	0,7	3,1	2,3	3,4	1,8	4,9	5,7	0,2
Universidades u otros centros docentes	1,1	0,4	1,8	0,8	1,1	2	0,9	0,1	0,8	3,5	4,8	0,1
Otra	0,1	1,7	0,4	1,4	2,2	3,1	0,8	1	5,2	1,6	0,3	0
NS/NC	0	4,1	0	2,7	3	2,1	0,3	0,5	5,1	0,6	0,1	0

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT.
 Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años (N= 3.152). Pregunta de respuesta múltiple.

En este sentido, cabe señalar la particularidad sectorial de la Comunidad de Madrid, aspecto que es señalado por las personas expertas consultadas en las entrevistas en profundidad.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

“Hay una característica propia de la Comunidad de Madrid ya que el peso del sector servicios es muy importante. Y además, hay más movilidad en el trabajo”. (EP1)

“A la Comunidad de Madrid, en los diez años últimos, le ha condicionado el tema de la construcción. Por otro lado, en el sector industria, hay industrias grandes que poco a poco han ido implantando prevención de riesgos laborales, como la farmacéutica o la de componentes para moto”. (EP15)

A la propia particularidad sectorial y territorial de la Comunidad de Madrid se añade la propia coyuntura que también afecta a la formación de seguridad y salud en el entorno de trabajo según sectores económicos.

“También hay un cambio importante, que es la caída de la construcción. En este sector se estaba incidiendo mucho, pero ha disminuido drásticamente y muchas de esas personas no van a volver a la construcción, van a ir a otro sitio y esa formación la van a perder. Pero este es un problema de cambio económico”. (EP1)

“Desde el punto de vista productivo, desde el punto de vista económico, ¿me interesa la formación en prevención de riesgos laborales o me interesa simplemente cumplir con un requisito legal? Yo estoy convencido de que la inmensa mayoría de la formación es para cumplir un requisito legal”. (EP9)

Atendiendo al tamaño empresarial, se observa que donde se dan mayores diferencias es en la formación impartida por la propia empresa, especialmente frecuente en los centros de 250 y más trabajadores, (84,1%). A este respecto, no conviene perder de vista que la empresa debe constituir un servicio de prevención propio cuando la empresa cuente con más de 500 trabajadores o más de 250 si desarrollan actividades peligrosas (Anexo I del RD 39/1997)

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

Por su parte, en las empresas de 10 a 49 trabajadores las tres entidades más activas desde el punto de vista de la formación se ordenan de mayor a menor frecuencia de la siguiente manera: 1) servicio de prevención ajeno (44,2%), 2) mutua de accidentes y enfermedades profesionales (33,5%) y 3) la propia empresa (33%). Este mismo orden se reproduce entre las empresas de menos de 10 trabajadores.

Aunque la impartición de la formación por parte del resto de entidades presenta porcentajes más bajos, destaca la actividad de los sindicatos en los centros de 250 y más trabajadores (13,1%) o la de asesoría y consultoría privadas (13,6%) y las empresas suministradoras (10,3%) en los centros de 50 a 249 trabajadores.

TABLA 18 ENTIDADES QUE HAN IMPARTIDO LA ACTIVIDAD FORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DURANTE LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN TAMAÑO DE PLANTILLA

DATOS EN %	MENOS DE 10	10 A 49	50 A 249	250 Y MÁS
Servicio prevención ajeno	38,8	44,2	43,1	39,4
Mutua de accidentes trabajo y enfermedades profesionales	35,1	35,5	36,5	29,6
La propia empresa	29,0	33,0	48,6	84,1
Empresas suministradoras de máquinas, productos	4,8	5,2	10,3	7,9
Asociaciones o colegios profesionales	4,8	6,6	3,4	4,2
Asesorías y consultorías privadas	3,1	5,7	13,6	8,9
Organizaciones empresariales	4,0	3,6	5,3	4,0
Administraciones públicas	3,1	4,8	7,0	7,9
Sindicatos	1,7	3,2	5,6	13,1
Universidades u otros centros docentes	1,3	0,8	2,4	2,2
Otra	2,0	1,9	2,8	1,0
NS/NC	1,9	1,8	0,3	0,0

Fuente: Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas 2009, INSHT.
 Base: Centros de trabajo en los que se ha impartido alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo durante los dos últimos años (N= 3.152). Pregunta de respuesta múltiple.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (en adelante FTFE), recoge anualmente la formación realizada en las empresas (formación de demanda) y la formación dirigida a trabajadores ocupados y a trabajadores desempleados (formación de oferta).

A nivel estatal, según el balance global del año 2009 de la FTFE, los contenidos formativos con mayor número de participantes, tanto en formación de oferta como de demanda, son los de prevención de riesgos laborales (481.802 participantes), gestión de recursos humanos (292.980 participantes), informática de usuario/ofimática (248.147 participantes) e idiomas (210.865). Sobre el total de participantes (3.190.278), la prevención de riesgos laborales supone el 15,10%.

En concreto, en las **acciones formativas realizadas en las empresas en la Comunidad de Madrid**, los datos más recientes publicados por la FTFE en su sección de estadísticas ponen de manifiesto la importancia otorgada a contenidos relacionados con la prevención. En estos contenidos la FTFE incluye la prevención de riesgos laborales, seguridad alimentaria, manipulación y control y seguridad y vigilancia que, en su conjunto, alcanzan el 16,67% sobre el total nacional en estas áreas formativas en 2009. En este sentido, el ***Informe de Formación en las Empresas de 2009 de la FTFE destaca que la prevención de riesgos laborales es el contenido con mayor peso de participantes en la media nacional.***

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

TABLA 19 ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS. 2009

ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA	2009			
	ESPAÑA	MADRID		
Total	2.421.153	%	%	% SB NACIONAL
Total PRL	533.059	22,02%	17,85%	16,67%
PRL	354.799	14,65%	10,82%	15,19%
Seg. Alimentaria: manipulación y control	111.807	4,62%	4,40%	19,59%
Seguridad y vigilancia	66.453	2,74%	2,62%	19,67%

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Fundación Tripartita: Acciones de formación continua en las empresas. Detalle territorial y sectorial. Ejercicio económico 2009.

La importancia dedicada a la formación en contenidos preventivos es evidente al analizar las acciones realizadas en las empresas en los últimos años en la Comunidad de Madrid. En términos generales, desde 2005 se ha ido aumentando la inversión destinada a las acciones formativas en las empresas, lo que ha dado lugar a una mayor dedicación a la formación preventiva. En la Comunidad de Madrid se ha pasado de 12.395 participantes en acciones de Formación en prevención de riesgos laborales en 2005 a 53.902 en el año 2009, lo que supone un incremento claramente significativo.

Por otro lado, los datos más actuales proporcionados por la FTFE **sobre la formación de oferta realizada** también reflejan un peso importante de las acciones formativas de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid al concentrar el 19,6% del total de participantes formados. En el listado de acciones, la prevención de riesgos laborales se sitúa en tercer lugar, después de informática de usuario/ofimática (23,6%) y de gestión de recursos humanos (20,0%).

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

TABLA 20 PARTICIPANTES QUE SE HAN FORMADO SEGÚN DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA EN LA COMUNIDAD DE MADRID. CONTRATOS PROGRAMA DE ÁMBITO ESTATAL, 2007-2008

DENOMINACIÓN TÉCNICA A.F. (LIT.)	PARTICIPANTES FORMADOS	& COL.
Informática de Usuario/Ofimática	26.258	23,6
Gestión de recursos humanos	22.300	20,0
Prevención de riesgos laborales	21.829	19,6
Idiomas	20.779	18,7
Atención al Cliente/Calidad Servicio	4.665	4,2
Actualización en docencia	4.090	3,7
Informática de desarrollo	3.253	2,9
Conducción y pilotaje de vehículos, aeronaves y trenes	2.859	2,6
Conocimiento del producto	2.671	2,4
Contabilidad	2.657	2,4
Subtotal	111.361	62,2
Resto	67.596	37,8
Total	178.957	100

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Contratos Programa de ámbito estatal 2007-2008. Detalle territorial. (Datos a 20/10/2010).

En la Comunidad de Madrid existe una amplia oferta de Formación en Prevención de Riesgos Laborales. Así, a través del Servicio Regional de Empleo, la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración pone a disposición de las trabajadoras y trabajadores la posibilidad de acceder a Formación en Prevención de Riesgos Laborales adaptada a las necesidades de cada colectivo (de un sector específico o de todos los sectores, autónomos, trabajadores y socios de cooperativas,) y sector. Además, estas acciones formativas se encuentran en las diferentes modalidades de impartición, es decir, mixta, a distancia, presencial y teleformación.

Por otro lado, el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), como organismo que gestiona la política de seguridad y salud en el trabajo en la

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

Comunidad de Madrid, **diseña cada año un programa de Formación para la Prevención de Riesgos Laborales**, que está formado por diferentes, jornadas, seminarios y cursos.

Los seminarios se imparten a lo largo de una jornada y están generalmente, dirigidos a aspectos concretos de la prevención de riesgos laborales. Los cursos, con una extensión más amplia, se imparten en distintas jornadas. Dentro de éstos últimos, se encuentran los cursos de nivel básico y otros más específicos, relacionados con las áreas de construcción, seguridad en el trabajo, higiene industrial y factores psicosociales y ergonómicos.

La última edición de la memoria anual de la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración de la Comunidad de Madrid recoge las diferentes actuaciones desarrolladas durante el año 2009 a través de la Viceconsejería, la Secretaría General Técnica, sus direcciones generales y sus órganos dependientes. En cuanto a formación, desde el IRSST, se han impartido 18 cursos programados en el “Catálogo de Formación 2009”, así como 9 seminarios y jornadas en los que han participado 499 personas. En niveles formativos superiores se ha mantenido la colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid, donde un año más se han otorgado los premios a los mejores proyectos de fin de carrera desde la óptica de la seguridad y la salud laboral.

En 2010 este catálogo de formación ha incrementado en más de un treinta por ciento las horas dedicadas a formación con respecto a años anteriores para dar respuesta a las demandas que hacen llegar las empresas y los madrileños, en las cuales los cursos que capacitan para ejercer funciones preventivas de nivel básico ocupan el papel protagonista.

Desde el IRSST, se han puesto en marcha diferentes ediciones del *“Aula Permanente de la Construcción”* de formación en el nivel inicial, contemplada en el artículo 138 del Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011. La formación que se programa mediante el desarrollo de esta campaña, derivada del III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2008-2011,

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

se desarrolla en un aula móvil que se desplaza al propio lugar de trabajo para facilitar su acceso a los trabajadores del sector. En la edición de 2009 se realizaron un total de 128 cursos en 29 municipios con una presencia de 2.509 alumnos.

Además de la formación, el IRSST ha seguido desarrollando en los últimos años actuaciones encaminadas a difundir la cultura preventiva y a la investigación y análisis de los accidentes laborales. En el año 2009, la labor de asesoramiento en materia de prevención se ha materializado en otras acciones en las siguientes campañas:

- La campaña *“Prevenir los Riesgos Laborales es Rentable”*, con objeto de informar, formar y asesorar en materia de prevención, especialmente a las pequeñas empresas y autónomos. Se ha llevado a cabo en 27 municipios, con una participación en el año 2009 de 612 alumnos.
- La campaña *“Anda Seguro por la Vida”*, por la que se han visitado un total de 142 centros de enseñanza primaria y han asistido 11.000 alumnos.
- La campaña *“Seguro que Trabajo”*, dirigida a los alumnos de formación profesional, en coordinación con la Consejería de Educación. Se ha desarrollado en 21 centros, con la participación de 1.600 alumnos.

En el plano de la difusión de la cultura preventiva también se han realizado importantes esfuerzos. Así, el IRSST ha llevado a cabo 13 publicaciones durante el año 2009, y se ha mantenido el proceso continuo de revisión, modificación y redacción de nuevos contenidos accesibles desde el sitio web, que ha servido de instrumento para la difusión de la nueva normativa o la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otro lado, se ha seguido trabajando en la labor de actualización y reedición de publicaciones para facilitar el acceso a las mismas de trabajadores, profesionales de la prevención y empresarios. Igualmente, se sigue colaborando con el Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de la Comunidad de Madrid

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

(COAATM) para el desarrollo de publicaciones de seguridad y salud en el ámbito de la construcción.

Todos los esfuerzos emprendidos por los diferentes agentes implicados en el ámbito preventivo han dado como resultado un conocimiento normalizado y generalizado por parte tanto de los trabajadores como de los empresarios, de la prevención de riesgos laborales. Asimismo se han obtenido resultados muy positivos gracias al reconocimiento de la formación como estrategia para la consecución de la cultura preventiva como parte integrada en la sociedad.

Pregunta: ¿Cómo ha cambiado la percepción de la prevención de riesgos laborales entre las trabajadoras y empresarios de la Comunidad de Madrid?

“Han sido años, primero, para que se entienda qué es la prevención, que se entienda que es obligatorio y que afecta a trabajadoras y empresarios. Ese recorrido se ha hecho, y se sigue haciendo, por lo que cada vez son menos las personas que declaran no conocer qué es la prevención o la obligación. Ahora no sólo se ve por parte de los empresarios y trabajadoras como una obligación, ya no se dedican todos los esfuerzos a cumplir con la prevención por obligación, sino por una cuestión de mejora. De todas formas, cuando se trata de adultos, que la prevención se incluya en el quehacer diario es complicadísimo”. (EP12)

“El cambio en materia preventiva se ha notado muchísimo, se empezó cubriendo la primera necesidad que era una formación y sensibilización más genérica y transversal y ahora hay que ir cada vez especificando más. Nos quedaría el perfeccionamiento de llegar más a pequeños colectivos, como pequeñas empresas y autónomos, y también hacer esa formación para esos sectores o actividades que hayan quedado más marginadas, lo más específica posible”. (EP2)

“En la actualidad hay muchísima más gente que ha recibido formación preventiva. De hecho hay un porcentaje importante de los fondos de formación para el empleo que se dedican a la prevención. Creo que después de idiomas y alguna otra mate-

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

ria, debe estar entre el tercer y cuarto tema al que se dedican más fondos. Y eso ha tenido una consecuencia clara en la cultura de la prevención. Cuando se habla de prevención de riesgos laborales se sabe de qué estamos hablando”. (EP11)

En definitiva, se percibe un claro cambio de visión de la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta que la opinión general es que en la actualidad se está en un punto de especialización de la formación en prevención de riesgos laborales, ya que las actuaciones que se han llevado a cabo hasta el momento han tenido como consecuencia, que tanto empresarios como trabajadores sepan qué es la prevención de riesgos laborales y cómo se tiene que aplicar desde la perspectiva de cada uno de ellos. Ahora que la cultura de la prevención está asentada, aparece un nivel superior, que es la especialización.

6.2. Siniestralidad, seguridad y salud laboral

Como se decía al comienzo de este capítulo, otro de los indicadores que suelen tomarse como referencia para medir el impacto de la formación en materia preventiva son los índices de siniestralidad. Para hacer una aproximación a la situación de siniestralidad y salud laboral, existen varias fuentes de información principales. Por un lado, está la propia Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT, que se ha mencionado anteriormente pero que no ofrece un análisis desglosado por Comunidades Autónomas, y que el Instituto Nacional de Estadística también ofrece a través de tablas. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo realiza desde hace varios años la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, a través de la cual pretende investigar la calidad de vida de trabajadores ocupados y obtener información estadística continuada sobre la situación sociolaboral de este colectivo, así como de sus percepciones sobre sus condiciones y relaciones laborales.

Algunas actividades han experimentado un mayor cambio en la implantación y desarrollo de la cultura preventiva en el entorno laboral. Es en aquellos sectores en los que se ha registrado históricamente un mayor índice de accidentes y enfermedades profesionales, fundamentalmente donde mayor evolución se ha podido ver.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

Así, en el sector del metal se han producido grandes cambios que incluyen desde la propia organización del trabajo a la gestión empresarial, y que sumados a todas las iniciativas encaminadas a fomentar la prevención de riesgos laborales, ha dado buenos resultados.

La explicación a los diferentes escenarios sectoriales se puede encontrar en parte en las propias características coyunturales y económicas que favorecen, en mayor o en menor medida, que se primen unas acciones antes que otras y que el tejido laboral se forme con trabajadoras y trabajadores de una serie de características sociodemográficas u otras. La actividad económica es, por tanto, en sí misma una variable determinante en el propio desarrollo y evolución de la cultura preventiva.

“En el sector de la construcción el perfil es un poco más bajo, en el sector del metal suele ser un perfil más especializado con tareas muy concretas”. (EP13)

“El sector industrial, que yo sí que lo veo más concienciado, quizás porque su entorno de trabajo es más controlado, perciben el peligro de una manera constante. Después está el sector servicios, que al ser un sector donde la noción de riesgo de accidente es menor no ven necesaria la Formación en Prevención de Riesgos Laborales para su puesto de trabajo. Después está el sector de la construcción, donde todavía no se habilitan suficientes medios, desde la propia empresa, para realizar un entorno de aprendizaje adecuado”. (EP9)

“En determinados sectores como, por ejemplo, en la construcción han empezado a desarrollarse programas específicos para cada una de las actividades, eso era algo prácticamente impensable antes de la aparición de la ley. A imitación del sector de la construcción, hay convenios como el del metal, incluso en el sector de la minería, que lo regulan”. (EP11)

“El tema de la madera es importante, porque es un sector que ha estado muy abandonado, se ha querido hacer una valoración de la situación del sector, porque es un sector que tiene muchos riesgos”. (EP6)

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

“En las industrias de transformación, lo que sí se ha notado es un frenazo importante por la situación económica actual, ahora están mucho más preocupados por lo urgente que por lo importante”. (GD4)

El hecho de que en los últimos años se hayan dedicado grandes esfuerzos encaminados hacia un *“tratamiento de choque”* por el incremento de accidentes laborales y enfermedades profesionales registradas en determinadas actividades, en los que era más evidente esta estadística y la percepción a la exposición al riesgo, ha generado a su vez que otros sectores tan importantes como el de servicios hayan quedado relegados en este desarrollo. La heterogeneidad propia de esta actividad y las características de sus empresas dificultan la implantación de una verdadera cultura preventiva.

En el periodo comprendido entre 2002 y 2009, el número total de accidentes registrados en la Comunidad de Madrid ha descendido un 27,21%, En todos los sectores económicos se han producido descensos en la cifra de accidentes laborales.

De forma específica, construcción es el sector donde más se ha reducido la cifra de accidentes laborales (-49,26%), seguido de industria. Comparativamente, en el sector servicios la diferencia es menor, con un total de 11.035 accidentes menos en 2009, lo que supone un descenso del 14,73%.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

TABLA 21 NÚMERO DE ACCIDENTES POR SECTOR ECONÓMICO EN LA COMUNIDAD DE MADRID. ANÁLISIS COMPARATIVO 2002 Y 2009

SECTORES	2002	2009	DIF.	
			ABSOLUTO	DIF. %
Agricultura	866	626	-240	-27,71
Industria	22.985	14.458	-8.527	-37,10
Construcción	32.114	16.294	-15.820	-49,26
Servicios	74.933	63.898	-11.035	-14,73
TOTAL ACTIVIDADES	130.898	95.276	-35.622	-27,21
Acc. In Itínere	13.088	15.753	2.665	20,36
TOTAL	143.986	111.029	-32.957	-22,89

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resúmenes estadísticos de siniestralidad laboral: accidentes de trabajo.

Los agentes consultados consideran que las características del sector servicios, por su heterogeneidad y atomización, dificultan que las actuaciones dirigidas a reducir los índices de siniestralidad tengan los mismos efectos positivos que otros sectores. En esta situación se suma, en el sector servicios, la concurrencia de otro tipo de riesgos, los psicosociales.

“Hay una pequeña preocupación. Ésta surge en el 75% de nuestro tejido empresarial de la Comunidad de Madrid, que es el sector servicios. El sector servicios es un sector muy disperso, muy heterogéneo en cuanto a las actividades que comprende y ahí se ve que los índices de siniestralidad van bajando con más dificultad”. (EP2)

“Se ha avanzado en temas como el de seguridad en sectores como la construcción o industria, no en otros que se dan en una sociedad como la de hoy, como los riesgos psicosociales”. (EP15)

Con respecto a la edad y la prevención, la formación tiene un papel estratégico, ya que las acciones preventivas pueden hacerse en un momento clave en la carrera

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

profesional de la persona trabajadora. Se identifica el colectivo de los jóvenes como un grupo especialmente sensible por sus características sociodemográficas, por los escasos “vicios” que arrastra de experiencias laborales anteriores o por carecer de experiencia alguna.

Pregunta: ¿En qué sectores y colectivos se debería prestar especial atención en cuanto al fomento de la formación preventiva en la Comunidad de Madrid?

“Hay un colectivo, que es el colectivo de primer empleo, generalmente gente joven; si incidimos sobre ese colectivo, lo que vamos a conseguir es que una persona que entra con 30 años a trabajar probablemente si toma conciencia sobre la prevención, la lleve durante toda su vida profesional. Además según va entrando gente nueva en la empresa, esta gente va cambiando el hábito de los nuevos. Pero yo creo que en la gente joven es más fácil una labor de sensibilización que centrarse únicamente en la formación para el riesgo. La gente que está recién llegada al trabajo es mucho más esponja para absorber hábitos que una persona que lleva 50 años trabajando, con lo cual la formación del colectivo joven es una inversión a largo plazo”. (EP1)

“Hay colectivos, como el de los trabajadores jóvenes, que se accidentan más y en los que se debería poner mayor énfasis”. (EP3)

“A los trabajadores con más experiencia les cuesta mucho más admitir todo tipo de EPIS, lo ven como un estorbo para trabajar y, aunque al final se van convenciendo, cuesta mucho”. (ET9)

Existe un total acuerdo por parte de todos los agentes consultados en el desarrollo del presente estudio acerca de la repercusión positiva de llevar a cabo actuaciones encaminadas a promocionar la cultura preventiva desde la infancia. Incluso en el momento de ejecución de este estudio ya se están desarrollando iniciativas de este tipo para llegar a transmitir la cultura preventiva desde la infancia y las etapas iniciales de la educación formal. Ejemplo de estas actuaciones son las promovi-

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

das por el propio Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como son las campañas “*Anda Seguro por la Vida*”, dirigida a los estudiantes en centros de enseñanza primaria, y “*Seguro que Trabajo*”, dirigida a los alumnos de formación profesional.

Pregunta: ¿Cómo considera que se debería plantear y afrontar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales de ahora en adelante?

“Hemos desarrollado campañas de formación y promoción de la cultura preventiva, dirigida a los niveles escolares. Hay una campaña que bajo el título de ‘Anda Seguro por la Vida’, fomenta en la edad infantil la cultura preventiva con unos autobuses itinerantes que acuden a los colegios, en los que previamente con una locución de ordenador y, después, con un juego interactivo, se intenta transmitir a los alumnos la importancia de la prevención de los riesgos laborales”. (EP12)

“Sería vital también empezar por la base. Es decir, empezar a sensibilizar desde la escuela”. (EP2)

“Empezaría con los niños y jóvenes y lo integraría en la formación desde la base”. (EP15)

“Si ya a nivel de la primaria y la secundaria vas aprendiendo esas actitudes, se está interiorizando. Yo creo que éste es un aspecto importante que hasta ahora en la Ley de Prevención no se había tenido en cuenta”. (GD10)

La vulnerabilidad de la pequeña y mediana empresa se hace más que latente cuando se trata del tema de la prevención, según manifiestan las expertas y los expertos consultados. Las dificultades de supervivencia de la pequeña y mediana empresa en un mercado como el actual, la falta de recursos y la elevada competitividad, convierten el factor preventivo en una cuestión delicada y difícil de afrontar y aplicar en este tipo de empresa.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

“Otro problema, que creo que tiene la formación en la Comunidad de Madrid, es que no se ha dirigido a la pyme”. (EP1)

“La asignatura pendiente siguen siendo las pymes y autónomos. Y para esto una de las cuestiones más importantes es la flexibilización, porque el gran problema que tienen las pymes y los autónomos es precisamente el económico. En este momento, el poder acceder a una formación gratuita y la información de que existen diferentes medios y fórmulas de poder acceder sin ningún coste para ellos, es una ayuda”. (EP2).

“Las pequeñas empresas todavía tienen el tema muy descuidado y el tejido empresarial de este país es fundamentalmente de pymes”. (EP3)

Según los datos publicados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en 2008 el grupo de empresas de entre 10 y 25 trabajadores en la Comunidad de Madrid es el que registra un mayor número de accidentes con baja en jornada de trabajo, con el 17,71%, seguido del grupo de empresas de entre 1 y 9 empleados, con el 16,96%.

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

TABLA 22 NÚMERO DE ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO POR TAMAÑO DE PLANTILLA. ÁMBITO ESTATAL Y COMUNIDAD DE MADRID. 2008

Tamaño de plantilla	COMUNIDAD DE MADRID		ESPAÑA	
	Total	% Vertical	Total	% Vertical
De 1 a 9 trabajadores	19.708	16,96	184.369	22,9
De 10 a 25 trabajadores	20.580	17,71	167.337	20,79
De 26 a 49 trabajadores	14.826	12,76	112.651	13,99
De 50 a 99 trabajadores	13.420	11,55	98.295	12,21
De 100 a 249 trabajadores	14.918	12,84	99.734	12,39
De 250 a 499 trabajadores	10.105	8,7	54.108	6,72
De 500 a 1000 trabajadores	6.099	5,25	31.449	3,91
Más de 1000 trabajadores	15.585	13,41	47.318	5,88
No consta	949	0,82	9.698	1,2
Total	116.190	100	804.959	100

Fuente: Estadística de Accidentes de Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2008.

Se puede concluir que el impacto de la formación realizada en los últimos años en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, a través de sus diferentes vías, ha sido muy positivo. En términos cuantitativos, los datos de la formación recibida, el incremento de inversión en acciones de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, el descenso de la siniestralidad y la mayor demanda formativa en esta materia, ponen de manifiesto el gran alcance y el buen resultado obtenido gracias a la implicación y esfuerzo por parte de todos los agentes que intervienen en la prevención de riesgos laborales.

En términos cualitativos, existe acuerdo generalizado entre los colectivos de expertos y trabajadores que han sido consultados a lo largo del estudio a la hora de considerar que, efectivamente, se ha producido un incremento de concienciación y de la importancia concedida a la seguridad y salud en el trabajo y a su formación en

Impacto de la formación impartida en materia preventiva

la sociedad madrileña. En estos años se han podido sentar unas bases sólidas hacia la construcción de la cultura preventiva, se ha producido un cambio positivo en la consideración de la prevención de riesgos laborales como responsabilidad de todos y como una parte más que ha de acompañar a lo largo de la vida de la persona.

Estos avances permiten, en definitiva, hacer un análisis positivo en la Comunidad de Madrid del impacto obtenido gracias a todas las actuaciones que se han llevado a cabo para formar, informar y sensibilizar en prevención de riesgos laborales. No obstante, aunque se aprecia un cambio significativo, se desprende de las manifestaciones recogidas de los agentes consultados la necesidad de seguir trabajando y aunando esfuerzos para continuar por este camino y desarrollar de forma progresiva actuaciones dirigidas a cubrir objetivos poco a poco más específicos.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

7. CALIDAD Y ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En esta sección se presenta el marco teórico de la evaluación, los resultados obtenidos tras el análisis de la información recogida en la consulta a los expertos y trabajadores acerca de la calidad y adecuación de los diferentes tipos de Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid, así como los criterios que se deben tener en cuenta en la evaluación de la formación.

7.1. La formación y su evaluación

La **formación**, del tipo que sea, lleva consigo un intento de perfeccionamiento de aquellos a quienes se dirige, un desarrollo de potenciales, facultades, aptitudes, características, en definitiva, un incremento de sus posibilidades.

La formación es un instrumento para cubrir las necesidades de los colectivos destinatarios, y es preciso planificarla para garantizar el éxito en la identificación de dichas necesidades.

En los últimos años ha aumentado significativamente la inversión por parte de los diferentes agentes implicados en los procesos de formación, lo que ha ido acompañado de importantes desarrollos teóricos y técnicos encaminados hacia una adecuada gestión de la formación. Cabe recordar a modo de ejemplo el incremento de las acciones de formación continua en las empresas en esta materia en la Comunidad de Madrid, en las que se ha multiplicado por cuatro las y los participantes entre los años 2005 y 2009, pasando en este periodo de tiempo de 12.395 a 53.902 receptores de formación preventiva.

Este esfuerzo en el proceso formativo a lo largo de la vida ha incidido en mejoras en procesos fundamentales que ayudan a garantizar la calidad de la formación, como son la detección de necesidades formativas, la planificación de la formación y programación de la misma, el desarrollo de metodologías alternativas, como por

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

ejemplo, la teleformación, la creación de recursos innovadores, el diseño de las actuaciones de evaluación, etc.

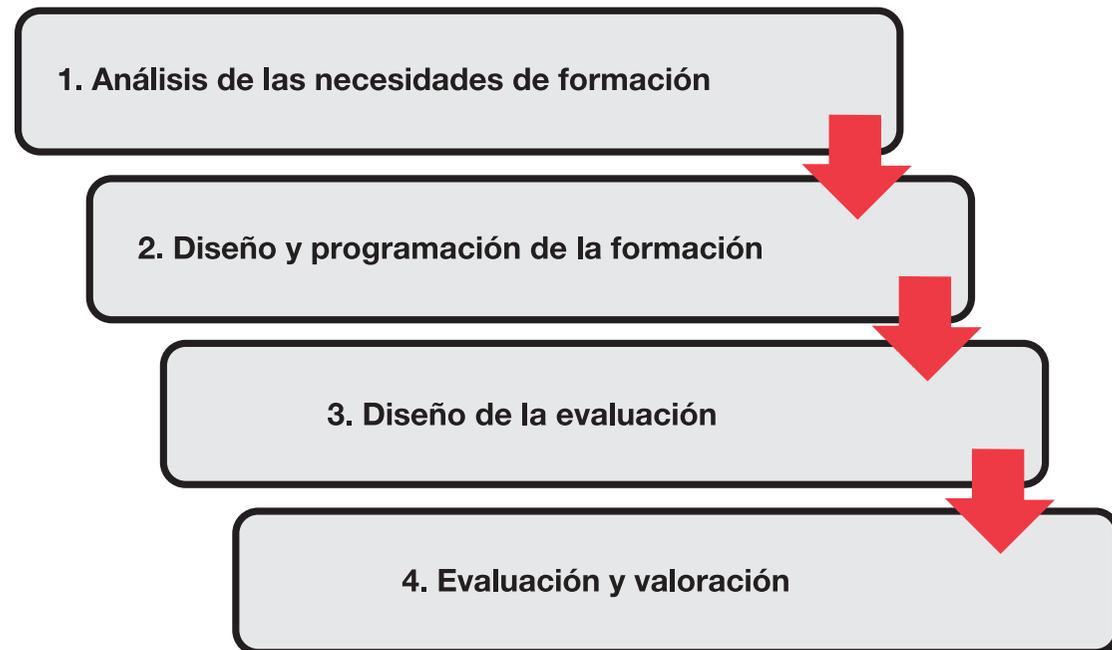
7.1.1. Planificación de la formación

El proceso de planificación de la formación debe ser dinámico y flexible, permitiendo la inclusión de acciones formativas precisas en cada momento, y tiene que ajustarse a las exigencias y necesidades de los grupos o personas destinatarias.

Una visión completa del proceso de planificación de la formación debería contemplar al menos las siguientes etapas: análisis de las necesidades de formación, diseño y programación de la formación, diseño de la evaluación, evaluación y valoración.

Esquemáticamente se presenta en la siguiente figura:

PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN



Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

1. Análisis de las necesidades de formación

El objetivo de esta actividad es detectar las necesidades formativas de los colectivos destinatarios de la formación. Para ello es necesario realizar un diagnóstico de la situación de los distintos destinatarios y de su entorno, describiendo el estado en el que se encuentra un sector, rama o actividad económica, colectivos, etc. De esta manera se detectan las necesidades de formación del personal destinatario.

2. Diseño y programación de la formación

La programación de la formación tiene componentes distintos dependiendo de quienes sean los agentes que la realizan. A través de las necesidades de formación se plantean unas áreas temáticas relacionadas con los objetivos generales de formación. Dentro de estas áreas, se propone un programa formativo compuesto por acciones formativas cuya realización está guiada a la consecución de una serie de objetivos generales y específicos.

Una vez analizadas las necesidades formativas y establecidos los objetivos, se procede a diseñar y planificar la formación. Se trata de explicitar las distintas acciones formativas, contenidos, metodologías y medios técnicos y humanos necesarios para la consecución de los objetivos.

Los pasos a seguir en el diseño y la planificación de las acciones formativas se pueden dividir en:

- Analizar el grupo de destinatarios de la formación.
- Establecer los objetivos.
- Estructurar y organizar los contenidos.
- Seleccionar las estrategias metodológicas.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

- Seleccionar los recursos didácticos.
- Establecer los criterios de evaluación.

3. *Diseño de la evaluación*

Una vez realizado el diseño y programación de la formación, se da paso a la planificación de las actividades de la evaluación a través de la cual se recoja la información suficiente que permita validar el proceso llevado a cabo.

Se trata de estructurar el procedimiento que se desarrollará definiendo los objetivos y la finalidad del plan. Aunque el proceso de evaluación debe ser flexible es importante no desviarse de los objetivos previstos.

Es conveniente realizar un cronograma en el que se diseñe un esquema básico donde se distribuya y organice de forma secuenciada las diferentes actividades de recogida de información previstas, indicando el ámbito temporal en el que se van a aplicar.

Estas actividades se refieren a las acciones que las entidades desarrollarán para lograr los objetivos propuestos, y, conforme a ellas, diseñar su estrategia de evaluación.

Para ello, se deberá planificar, desarrollar y ejecutar estas tareas, así como preparar los instrumentos y técnicas necesarias para llevarlas a cabo.

4. *Evaluación y valoración*

En esta última fase del desarrollo del proceso formativo, es importante verificar que lo que se está haciendo es correcto. Se trata de comprobar que la aplicación de las acciones formativas conduce a la obtención de los objetivos previstos. De esa forma se obtendrán el grado de eficacia y eficiencia de las acciones formativas.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Para ello se tiene que plantear la realización de un proceso de evaluación que será considerado como un instrumento que guiará el plan de evaluación antes, durante y después de la actividad formativa.

Con el propósito de hacer posible dicha evaluación y mejora de la formación, los distintos agentes implicados en la evaluación deben disponer de sistemas, modelos y procedimientos de calidad que aseguren la evaluación y optimización de la gestión, de la organización interna, de la difusión y demás aspectos que contribuyan a este fin.

7.1.2. Evaluación en la formación para el empleo

La Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (publicada el día 18 de marzo de 2008, en el Boletín Oficial del Estado -B.O.E núm. 67-), no sólo desarrolla la formación de oferta con el objetivo de integrar y dar un tratamiento coherente y unitario al dirigirse al conjunto de trabajadoras y trabajadores, sino que también contempla un conjunto de medidas para que sean desarrolladas por las diferentes administraciones públicas en lo que se refiere a la calidad y evaluación de la formación, así como respecto al seguimiento y control de la misma, actuaciones enmarcadas en los planes anuales que se aprueben.

Dentro de esta orden, en el *Artículo 33. Calidad y evaluación de la formación*, se establece que las entidades responsables de ejecutar los planes de formación de oferta deberán realizar una evaluación y control de la calidad de la formación que ejecuten. Las entidades beneficiarias deberán destinar a dicha finalidad un 5 por ciento de la subvención concedida. Las convocatorias determinarán los criterios e indicadores básicos de dicha evaluación. Estas actuaciones de evaluación y control deberán cubrir una muestra representativa de al menos el 5% de los grupos de formación que se impartan.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Es decir, a partir de ese momento, el seguimiento y control de la formación se convierte en una prioridad para conocer si todas las actuaciones de formación que se realizan en el marco de esta Orden se hacen bien. De esta forma se hace un esfuerzo por situar la evaluación en una posición estratégica dentro del contexto de la formación profesional para el empleo.

Es la única formación que incluye “*per se*” una acción de evaluación por parte del alumnado participante en las acciones formativas. En la formación que se desarrolla fuera de las subvenciones y del marco profesional reglado, el hecho de incluir evaluación depende del formador o formadora, de la empresa o de la entidad organizadora.

7.1.3. Contexto teórico de evaluación

Es necesario introducir el concepto de evaluación para comprender su importancia en los sistemas pedagógicos. Por este motivo, se ha de partir de la consideración de que la evaluación de la formación es una estrategia necesaria para garantizar la calidad de las acciones formativas que se llevan a cabo, como modo de impulsar el proceso de aprendizaje continuo que el entorno actual exige.

A la hora de llevar a cabo la evaluación de la formación, diferentes autores han elaborado modelos teóricos que permiten realizar un análisis para conocer el rendimiento y la rentabilidad de la formación recibida.

7.1.4. Modelos de rendimiento y de la rentabilidad de la evaluación

En este sentido, existen diferentes modelos de evaluación que se centran en la evaluación del impacto y la rentabilidad de la formación, como son los modelos de:

- Kirkpatrick.
- Phillips.
- Wade.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

- **Modelo de Kirkpatrick:**

Kirkpatrick estableció, en los años sesenta, un modelo de evaluación basado en cuatro niveles:

1. Reacción de los participantes ante la formación, es decir, nivel de satisfacción con la formación recibida.

Mide cómo reaccionan las alumnas y los alumnos ante la acción formativa. Es una medida de satisfacción del participante con la acción formativa globalmente y con todos y cada uno de los aspectos más importantes (materiales, equipo, local, metodología pedagógica, organización, profesor...). **Una reacción positiva no asegura el aprendizaje**, pero una reacción negativa lo impide casi con toda probabilidad.

2. Aprendizaje realizado por los participantes, nuevas competencias adquiridas gracias a la formación.

Grado en que los participantes cambian actitudes, adquieren o amplían conocimientos, habilidades o destrezas (es decir, competencias) como consecuencia de asistir a la acción formativa. El aprendizaje se produce cuando hay un cambio en todos o en alguno de los tres aspectos (conocimientos, habilidades y destrezas). Por tanto, el aprendizaje es una condición necesaria pero no suficiente para el cambio de conducta.

3. Conducta de los participantes en el puesto de trabajo, es decir, transferencia de los aprendizajes realizados al propio puesto.

Grado en el que se ha producido un cambio en la conducta de los participantes como consecuencia de su asistencia a una acción formativa. No pueden soslayarse los niveles 1 y 2 y pasar directamente a este nivel porque el cambio de conducta depende también de:

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

- 1) Si el participante quiere cambiar.
- 2) Si el participante sabe cómo hacerlo y cuándo hacerlo.
- 3) Si el participante trabaja en un clima adecuado.
- 4) Si el participante ve una recompensación por el cambio.

4. Resultados en la empresa, es decir, efectos que la formación genera en las diferentes áreas de la organización.

Se trata por tanto de medir los resultados finales en la empresa obtenidos como consecuencia de la asistencia de los participantes a un curso de formación. Pueden ser: incremento de la producción, mejora de la calidad, reducción de costes, reducción de accidentes o de absentismo, etc.

En este nivel de evaluación, que se corresponde con lo conocido como “impacto”, el autor sugiere unas pautas que pueden facilitar el proceso:

1. Seleccionar rigurosamente el momento de evaluación.
2. Utilizar un grupo de control como referente imprescindible.
3. Considerar la relación coste-beneficio de la formación.
4. Aceptar el indicio ante la imposibilidad de la prueba, sin obsesionarse por su obtención cuando no es viable.

Los cuatro niveles así planteados, tal y como los describe y justifica Kirkpatrick, son secuencias o escalones en una cadena casual: si se quiere lograr un cambio en la organización a través de acciones formativas, previamente tendrá que haberse conseguido un cambio conductual o de comportamiento en el colectivo destinatario de dichas acciones formativas.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Este cambio de conducta o de comportamiento en el desempeño del puesto de trabajo sólo es posible si se ha logrado previamente una transmisión de conocimientos, una adquisición de destrezas o habilidades y, por último, este aprendizaje es más probable cuando el “alumno” de las acciones formativas valora positivamente el desarrollo o ejecución de la acción formativa, es decir, valora la organización, el profesorado, el material, el contenido, etc..., de dicha acción.

Es una cadena casual probabilística, de modo que los eslabones de la cadena son causas necesarias probables pero no son causa suficiente, porque influyen otros elementos y aspectos que quedan fuera del campo de la formación realizada, como pueden ser aspectos relacionados con la estructura de mando en la organización, sistema de recompensas, sistemas de trabajo, contextos económicos, etc.

Y, por último, sólo si se producen estos cambios puede llegarse a un cambio en la organización (impacto).

Con este modelo, Kirkpatrick adopta un enfoque cualitativo del impacto de la formación y, tras plantear las dificultades de la medición de la rentabilidad, propone concebirla como un elemento más de evaluación, interesante cuando es viable. Plantea como un error convertir la rentabilidad en la meta última de todo proceso evaluativo, ya que conduciría a una visión reduccionista del impacto de la formación.

- **Modelo de Philips:**

El modelo de Philips, aunque parte de los planteamientos de Kirkpatrick, adopta un enfoque más cuantitativo, al centrarse en desarrollar una metodología que permita evaluar el impacto económico de la formación en las organizaciones. Para ello adapta el cálculo del retorno de inversión (ROI) a la formación y lo utiliza como instrumento para medir sus resultados a nivel de rentabilidad exclusivamente.

Las fases que integran el modelo que propone son:

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

1. Recogida de datos.
2. Aislamiento de los efectos de la formación.
3. Clasificación de los beneficios en económicos y no económicos.
4. Conversión a valores monetarios.
5. Cálculo del retorno de inversión (ROI).

Este modelo, por tanto, prescinde de un enfoque cualitativo de los resultados de la formación, para centrarse única y exclusivamente en los resultados económicos desde un punto de vista cuantitativo.

- **Modelo de Wade:**

Desde el modelo de Wade, se concibe la evaluación como la medición del valor que la formación aporta a la organización.

Su modelo de evaluación se estructura en cuatro niveles:

1. Respuesta: reacción ante la formación y el aprendizaje por parte de las y los participantes.
2. Acción: transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo.
3. Resultados: efectos de la formación en el negocio, medidos mediante indicadores cuantitativos o duros y cualitativos o blandos.
4. Impacto de la formación en la organización, a través del análisis del coste-beneficio.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

De este modo, Wade presenta el modelo de evaluación de impacto bajo una concepción bidimensional: la evaluación de los resultados que la formación genera en el puesto de trabajo, detectables a través de indicadores cualitativos y económicos, y la evaluación del impacto que la formación genera en la organización, para lo que propone el análisis del coste-beneficio como instrumento de medida.

De estas tres perspectivas, Kirkpatrick, Philip y Wade, sobre el impacto de la evaluación, la que mayor difusión ha tenido ha sido la perspectiva de los cuatro niveles de Kirkpatrick.

7.1.5. Tipos de evaluación

Atendiendo principalmente al papel de la evaluación en el proceso de planificación y ejecución dentro de la acción formativa, existen diferentes modalidades. Pueden ser:

- Evaluación diagnóstica o inicial.
- Evaluación formativa o continua.
- Evaluación final o sumativa.
- Evaluación de la transferencia, de impacto.

A continuación, se detallan las características de cada uno de estos tipos de evaluación.

- **Evaluación diagnóstica o inicial:** centrada en el análisis de la coherencia pedagógica de la formación diseñada y en su adecuación a las necesidades de formación detectadas en la organización, entre los participantes y en su entorno.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Su finalidad primordial es analizar todos aquellos aspectos que van a jugar un papel en el proceso de enseñanza. Esta evaluación nos va a permitir tomar decisiones previas al comienzo de la acción formativa de forma más sencilla, de ahí que sea denominada diagnóstica. Habrá que tener en cuenta la adecuación de los alumnos participantes, el nivel de competencia profesional inicial, así como la selección del profesorado. Este tipo de evaluación se podría correlacionar con la propia evaluación de riesgos que han de hacer las empresas, y que incluyen los riesgos en el puesto de trabajo, las características y particularidades propias de cada ocupación.

- **Evaluación formativa o continua:** analiza la marcha del proceso de enseñanza y aprendizaje y el avance en el logro de los objetivos planteados. Su finalidad es determinar el grado en el que se están consiguiendo los objetivos específicos de cada unidad didáctica (módulo o tema) en el conjunto del proceso educativo. Esta evaluación permite ir diagnosticando las deficiencias del programa educativo, las dificultades de aprendizaje a medida que se van desarrollando y, por tanto, solucionarlas y buscar nuevas estrategias más exitosas.

La evaluación continua tiene un carácter dinámico al estar integrada en el propio proceso educativo y aporta una retroalimentación permanente al desarrollo del programa, gracias a lo cual es posible ajustar y orientar el proceso formativo en un momento en el que aún se pueden adoptar cambios. En este momento, se evalúa el alumnado y el equipo formador inmersos en el proceso de aprendizaje, el grupo de aprendizaje, los elementos, el diseño y la planificación formativa. En esta evaluación el papel de el formador es clave.

- **Evaluación final o sumativa:** entendida como última fase del proceso evaluador, es la síntesis de todos los elementos proporcionados por la evaluación inicial y la formativa, con la finalidad de llegar a un juicio global. Es una valoración general, completa y final del trabajo desarrollado, así como una estimación cualitativa de la relación cantidad/calidad de conocimientos, procedimientos y

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

actitudes adquiridos al término del proceso. Se puede decir que está centrada en los resultados finales obtenidos por la formación.

- **Evaluación de la transferencia, de impacto**, que determina el grado en que los participantes transfieren o aplican a su puesto de trabajo los aprendizajes y las competencias alcanzadas con la formación. En este caso es muy importante en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

En definitiva, la evaluación de la formación es una estrategia necesaria para garantizar la calidad de las acciones formativas que se llevan a cabo, especialmente importante cuando entran en juego factores vitales como son la seguridad y la salud de la persona en el entorno laboral.

En este proyecto se ha abordado la evaluación, correspondiente a los niveles de reacción y de conducta o al nivel de resultados, de la formación realizada en materia de prevención, en sus diferentes niveles, modalidades y opciones ofertadas en la Comunidad de Madrid. Atendiendo al momento de la evaluación, se trataría de impacto o de transferencia de la formación.

7.1.6. Criterios e indicadores para la evaluación

En la evaluación de la formación de este estudio se ha llevado a cabo un proceso de “dimensionalización”, partiendo en primer lugar de las dimensiones de análisis en el estudio y los criterios de evaluación.

Las dimensiones acotadas en el proyecto son:

- Implantación: miden aquellas variables e indicadores que dan una imagen del grado de implantación de la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid y su relación con la formación.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

- Participación: recoge las variables e indicadores que reflejan el índice de participación, perfil y caracterización de las y los participantes, además de las condiciones que la facilitan o dificultan y las motivaciones relacionadas.
- Calidad y adecuación: esta dimensión refleja cómo está configurada la oferta formativa de los últimos años y recoge también aquellas variables e indicadores de valoración y satisfacción con la formación realizada.
- Resultados: la última dimensión está dedicada a los resultados de la formación preventiva, su incidencia en los trabajadores y en la organización.

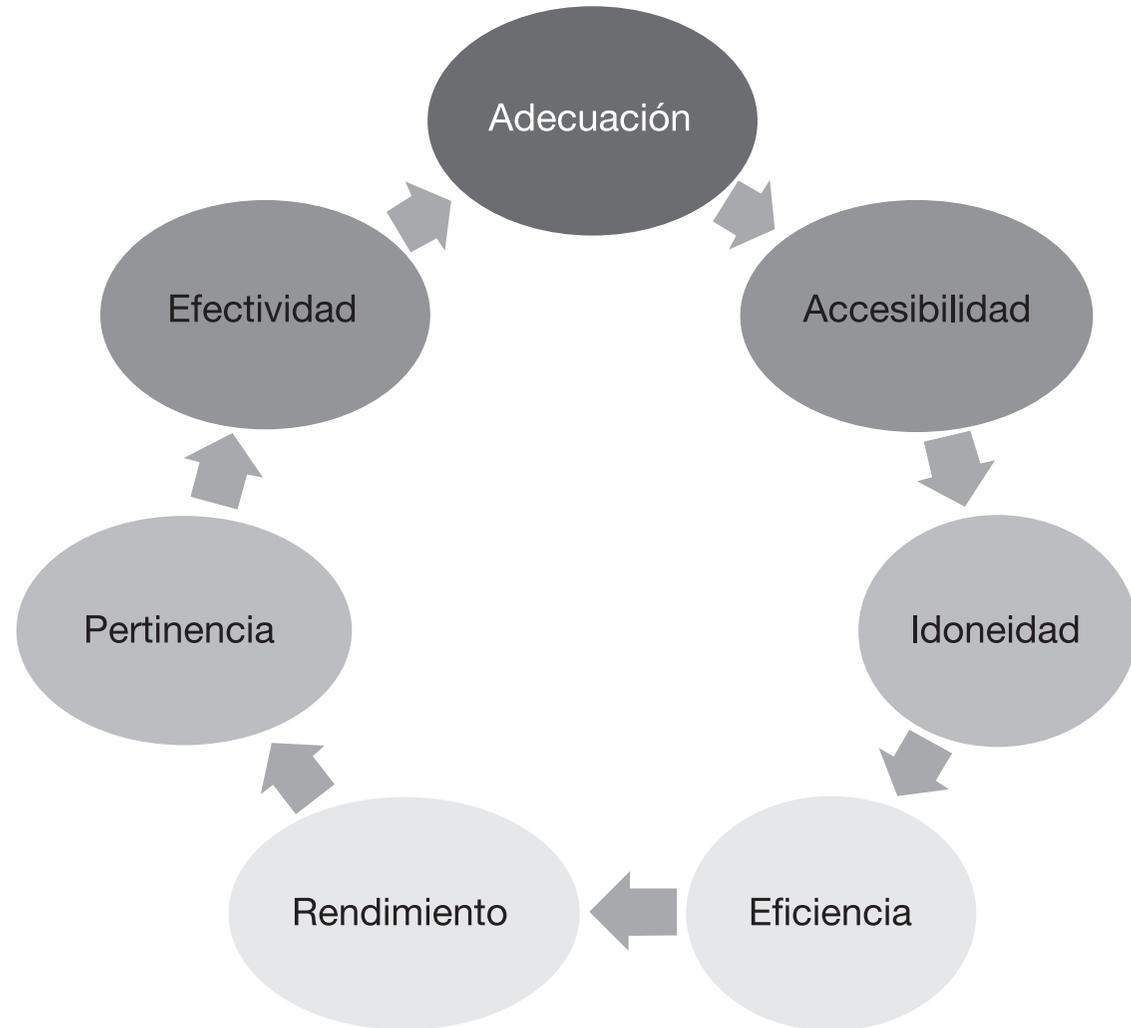
Los criterios de evaluación contemplados en la investigación llevada a cabo son los de:

- Adecuación: criterio referido a los aspectos a tener en cuenta en la gestión y ejecución de la formación para analizar si son apropiados.
- Accesibilidad: este criterio tiene que ver con la facilidad y/o dificultad de acceso a la formación preventiva por parte de las/los trabajadoras/los y medios por los que han recibido esta formación.
- Idoneidad: vinculado con lo que es propio y conveniente en los contenidos, metodología utilizada... de la formación impartida en materia preventiva
- Eficiencia: evalúa si se han utilizado correctamente los recursos disponibles para conseguir los resultados esperados.
- Rendimiento: criterio referido a las utilidades de la formación y al grado de satisfacción.
- Pertinencia: mide la correlación entre la formación existente o realizada y las necesidades de formación.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

- Efectividad: criterio que mide si con la formación realizada se ha alcanzado los objetivos previstos y el alcance de las expectativas.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN



El siguiente cuadro muestra el proceso de “dimensionalización” aplicado en este estudio para la recogida de información.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

PROCESO DE “DIMENSIONALIZACIÓN” DE VARIABLES, INDICADORES Y CRITERIOS DE ANÁLISIS

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	CRITERIO
Implantación	Cultura e imagen	Valoración de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales	Adecuación Pertinencia
		Evolución y cambios entorno preventivo	
		Valoración formación y prevención momento actual	
		Imagen de la formación sociedad y ámbito laboral	
	Información	Conocimiento Formación en Prevención de Riesgos Laborales	Accesibilidad
		Disponibilidad de información	
Medios de información de formación			
Canales	Entidades de Formación en Prevención de Riesgos Laborales	Eficiencia	
	Agentes gestores de la formación		
Participación	Participación Acceso	Participación en Formación en Prevención de Riesgos Laborales	Implantación
		Tipo de formación realizada	
		Acceso a la formación	
	Motivaciones	Interés en formación	Eficacia
Iniciativa de hacer la formación			
Motivaciones para la formación			
Calidad y adecuación	Adecuación Satisfacción	Contenido	Idoneidad Pertinencia Adecuación
		Formadores	
		Material didáctico	
		Modalidad de impartición	
		Evaluación	
		Horario de la formación	
Estructura del sistema formativo en prevención de riesgos laborales			
Resultados Impacto	Utilidad	Utilidad de la formación	Rendimiento
		Cobertura de expectativas	
	Incidencia	Incidencia de la formación en el trabajador, empresa y sociedad	Eficacia

7.2. Evaluación de la formación en prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid

La evaluación de la formación se inscribe dentro de los esfuerzos para lograr una formación de calidad, es decir, una formación que sea pertinente (adaptada a las necesidades de formación existentes) que se lleve a cabo adecuadamente (profesorado de calidad, buena organización de acciones formativas, etc.) y que sea efectiva (logre los objetivos de aprendizaje previstos).

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Con respecto a la evaluación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales, para conocer más de cerca su pertinencia, eficacia y efectividad, se consultó a los informantes clave en el estudio sobre diferentes aspectos que influyen en la configuración y resultados de la misma, en el contexto preventivo actual. Se preguntó acerca de: metodología de impartición, distribución teórica-práctica, formadores, contenidos y materiales.

Se tiene en cuenta, por un lado, la enseñanza de trabajadoras/es establecida por la legislación y que se orienta hacia el puesto de trabajo, siendo esta enseñanza no curricular, relacionada directamente con los riesgos laborales y, por otro lado, la enseñanza de formación profesional específica, la enseñanza incorporada en las diversas asignaturas de estas enseñanzas, la formación profesional ocupacional, ahora formación para el empleo, la formación en la enseñanza primaria y secundaria y la formación que capacita para el desempeño de las funciones de nivel intermedio y superior en PRL.

Pregunta: ¿Qué papel ha jugado la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid?

“Yo distinguiría dos cuestiones: por un lado está la formación en educación en prevención de riesgos laborales, puramente formal que marca el Real Decreto, básico, intermedio (que ahora ha absorbido la formación profesional), y superior (que ahora está bajo el paraguas de la universidad), todo esto yo creo que está cubriendo un papel correcto. La dificultad está en la formación de habilidades. Yo creo que es importante que el técnico de prevención tenga la formación adecuada, porque los cursos de formación e información en prevención son el eje entre los antecedentes de la evaluación de riesgos de la actividad preventiva y la modificación de actitudes, de creencias, conocimientos, etc., en definitiva, para que cambie el trabajador, para que disminuya la siniestralidad tiene que tener una buena formación, y esa formación se la van a dar los técnicos de prevención de riesgos laborales, y es el eje para evitar los accidentes”. (GD9)

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Además del fin de la formación, existen múltiples canales que intervienen en los procesos formativos en materia de seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores, agentes sociales, centros formativos, empresa... y que han sido tenidos en cuenta en este estudio de la evaluación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Pregunta: ¿Qué opinión le merece la formación específica en prevención de los últimos años en la Comunidad de Madrid en cuanto a la modalidad?

Con respecto a la **metodología de impartición**, existe un intenso debate sobre cuál es la más adecuada: presencial, a distancia, mixta o teleformación (dentro de este concepto se incluye “e-learning”). En los últimos años, la impartición a distancia prácticamente ha desaparecido para ir dejando paso a nuevas formas de enseñanza: la teleformación o sus variantes basadas en la integración de nuevas técnicas pedagógicas, como herramientas de simulación, tecnología 2.0, métodos de virtualización, etc., son las que más auge tienen. Aunque estas metodologías se encuentran en un momento muy incipiente de su desarrollo y queda mucho por recorrer en sus diferentes aplicaciones, ya han calado en la formación. Sobre este aspecto, no hay consenso entre las opiniones de los diferentes agentes respecto a la metodología que se considera más adecuada.

“La formación tendría que ser por lo menos en parte presencial, sobre todo en la parte que se ajusta más a lo que es la función o el puesto de trabajo de cada uno, pero yo creo que la formación ‘online’ o a distancia tiene también su valor, porque permite al alumno o al que recibe la formación no tener que ajustarse a un horario y no estar limitado por tener que asistir a un determinado lugar para recibir la formación. Entonces, en ese sentido, sobre todo para trabajadores en activo es mucho más positivo poder seguir un curso ‘online’”. (EP11)

“Cada vez se está poniendo más de moda la teleformación... Y en el caso de la PRL me parece que es una modalidad que se queda un poco corta... Pero es verdad que es una modalidad que cada vez está siendo más demandada”. (EP4)

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

“La formación a distancia en el caso de los técnicos superiores que están acostumbrados a estudiar, sí que es un método válido y con algunos trabajadores también, pero no para la mayoría de los trabajadores, por lo menos para los trabajadores sin cualificar, o para sectores como la construcción”. (EP3)

Sí existe consenso en la consideración de hacer un uso racional de la teleformación teniendo en cuenta las características sociodemográficas del colectivo destinatario al que vaya dirigida la formación.

“El problema que tiene la formación ‘online’ lo tiene toda la formación en su conjunto. Una mayoría o porcentaje importante de trabajadores presentan un nivel de hábito de estudio o de ir a un curso muy bajo, con lo cual este tipo de personas cuando le haces una formación presencial y el profesor es suficientemente hábil puede orientar la formación para mantenerlos activos y que participen”. (EP1)

“Yo la teleformación sigo sin verla para la mayoría de receptores de esa formación. Es decir, para gente universitaria sí, para gente con hábito de estudio sí, pero tú enfrentarte a un curso sin hábito de estudio...”. (EP15)

Entre los que ya han participado en formación “e-learning”, no hay aún consenso en la valoración que realizan sobre la misma. Cabe decir que aún es pronto para entrar a juzgar la formación realizada en esta modalidad, puesto que la experiencia en nuevas tecnologías aplicadas a la educación todavía acumula una experiencia muy corta, tanto por parte de los formadores como de los alumnos.

Pregunta: Con respecto a la modalidad, ¿qué opinión le merece la formación que ha realizado?

“Era la primera vez que realizaba un curso ‘e-learning’ y el tema de las tutorías vía web no me gustó demasiado. Lo veo impersonal y lento”. (ET6)

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

“La formación que he recibido en teleformación ha estado bien, no he necesitado apoyo del tutor. Como son cosas que sueles trabajar con ellas me resultaba fácil.” (ET9)

Con respecto a los contenidos, sí se aprecia un elevado grado de calidad según las diferentes intervenciones de los profesionales consultados. El desarrollo de los mismos ha sido adecuado a la referencia marcada por el marco legislativo en el que se encuadra la formación en prevención. Actualmente, existe un volumen de información muy amplio, que en ocasiones puede llegar a ser excesivo, por lo que requiere una exhaustiva labor de selección a la hora de recoger los contenidos para garantizar su adecuación al colectivo destinatario.

Pregunta: ¿Qué opinión le merece la Formación específica en Prevención de Riesgos Laborales de los últimos años en la Comunidad de Madrid en cuanto a los contenidos?

“Se han preparado contenidos formativos muy buenos y se han adecuado a los diferentes colectivos”. (EP10)

“Hay un cúmulo de información tal que hay que seleccionar a la hora de diseñar e incorporar esos contenidos y dirigirlos muy bien a los destinatarios, porque si no acaban confusos”. (EP10)

El aspecto que se tendría que reforzar es la actualización de los contenidos según los cambios propios del mercado laboral, lo cual entraña cierta dificultad por la propia rapidez del cambio. Asimismo, son los contenidos que se dirigen a alimentar la actitud, es decir, contenidos actitudinales, sobre los que se debería hacer una labor más intensa de estudio y desarrollo.

Pregunta: ¿Qué opinión le merece la Formación específica en Prevención de Riesgos Laborales de los últimos años en la Comunidad de Madrid en cuanto a los contenidos?

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

“Ahí es donde hay que hacer más hincapié... De alguna forma, los contenidos vienen marcados por las leyes. Y, bueno, sirven como marco normativo pero, lógicamente, van pasando los años, y habría que realizar algunas que otras actualizaciones más precisas. Habría que mejorar, ver las nuevas necesidades”. (EP13)

“Al incidir como formador en los contenidos actitudinales fue donde desarrollé los resultados de la formación con más éxito. Es decir, no le puedes enseñar a un trabajador que suba una escalera con cuidado porque estás insultando su inteligencia o su destreza a la hora de desarrollar un trabajo, lo que tienes que hacer es concienciarle de la importancia de subir esa escalera con ciertas precauciones. Y ahí es donde yo desarrollo gran parte de mi formación, en los contenidos actitudinales”. (EP9)

En este sentido, los trabajadores reclaman más cursos para suplir los cambios y actualizaciones propias de la dinámica productiva, es decir, cursos de “reciclaje”, no sólo con motivo de estos cambios, sino con el fin de mantener viva la preocupación por la prevención dentro del entorno de trabajo.

“No estaría mal que, de vez en cuando, se hiciera un curso de reciclaje, a lo mejor no de cincuenta horas pero sí de un día, una tarde..., para hacer un repaso de lo que hay, aunque sea un curso de concienciación”. (ET7)

“Estaría bien hacer cursos reciclaje cortos, aunque sea simplemente un curso de concienciación”. (ET11)

En la formación profesional reglada, se intentan ajustar los contenidos prácticos a la realidad de los puestos de trabajo que posteriormente van a ocupar las alumnas y alumnos.

“Hay una campaña, en colaboración con los centros de FP, de los diversos ciclos y grados de las distintas familias profesionales para realizar una visita guiada a los riesgos que se van a encontrar los alumnos y alumnas en su futura profesión y las

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

medidas preventivas con las que van a contar, los derechos inherentes a su puesto de trabajo, y fomentar la cultura preventiva”. (EP12)

Pregunta: ¿Qué opinión tiene de la Formación específica en Prevención de Riesgos Laborales que se imparte en la formación profesional reglada?

“En el ciclo de prevención está, en segundo año, la gestión integrada de sistemas de seguridad aplicados a la prevención, que vienen a ser aplicaciones informáticas, Excel, bases de datos y algún programa informático para la prevención, y eso lo necesitarían los alumnos en primero. En otras Comunidades, la gestión de la prevención está en segundo, que es lo más lógico”. (EP16)

En relación con los contenidos, e incluso con la metodología de impartición, otro factor que entra en juego para evaluar la calidad de la formación y su eficacia en materia preventiva es la **distribución teórica y práctica**. Se parte del hecho de que la prevención es un aspecto eminentemente práctico, de aplicación directa en el puesto de trabajo. La gran mayoría de las opiniones coinciden en afirmar la necesidad de incluir más contenido práctico en la formación que se lleva a cabo, por lo que es un aspecto a mejorar.

Pregunta: ¿Qué opinión le merece la Formación específica en Prevención de Riesgos Laborales de los últimos años en la Comunidad de Madrid con respecto a la distribución teórica/práctica?

“Si hay que ponerles porcentaje 99 ó 95% teórica y si acaso algo práctico en el puesto de trabajo. Yo creo que un porcentaje muy alto de lo que están haciendo los servicios de prevención es formación teórica, y para lo práctico, pues a lo mejor introducen dinámicas de grupo, pero no es suficiente”. (EP3)

“La formación en PRL tiene una complejidad y para que ésta sea útil y provechosa, debe estar muy ‘sectorializada’. También se trata de cursos demasiado teóricos.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Incluso en la ‘sectorializada’, también se queda corta la formación ya que ésta debería de estar enfocada al puesto de trabajo”. (EP4)

“Pero creo que los cursos cada vez están mejor, se tiende a quitar teoría y a que sean más prácticos”. (ET6).

“También pienso que es una formación muy generalista, a veces, como decía antes, poco práctica para luego llevar a tu día a día, pues se centra en aspectos generales muy teóricos y poco específicos o que tengan que ver con tu puesto de trabajo”. (ET14).

“Mi experiencia es que resulta poco adecuada y en definitiva efectiva para asegurar la prevención”. (ET5).

Los profesionales que han realizado cursos de cualificación profesional de prevención de riesgos laborales, de gestión integrada, evaluación económica, y que pueden desempeñar funciones preventivas dentro de la empresa también demandan en la formación profesional para el empleo un enfoque más práctico en el desarrollo de los contenidos.

“Los alumnos están muy satisfechos con la formación que se ha impartido en el área de prevención, pero solicitan o echan en falta más contenido práctico en la formación que se da, porque es lo que les permite afianzar el contenido y luego aplicarlo en la empresa. Sienten que hay desvinculación entre el contenido teórico que se da en el aula y luego su aplicabilidad práctica”. (GD5)

“He realizado formación de especialización en prevención de riesgos laborales, de auditorías en prevención e implantación de la norma OHSAS 18001. El motivo de participar fue la adquisición de nuevos conocimientos que necesitaba para mi trabajo diario, y que luego sí que he podido aplicar. Pero si hubiese tenido que hacer este curso para trabajar como auditor o como consultor en OHSAS, habría necesitado mucha más carga práctica que la que se da”. (ET4)

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Con respecto a los **materiales didácticos** utilizados en la formación en prevención, no se aprecia que se estén aplicando criterios de innovación en su diseño, como la utilización de materiales multimedia o criterios gráficos en su presentación. Por otro lado, también necesitarían un mayor desarrollo y especialización para adecuarse a las características del colectivo al que se dirige la formación.

Pregunta: ¿Qué opinión le merece la Formación específica en Prevención de Riesgos Laborales de los últimos años en la Comunidad de Madrid con respecto a los materiales?

“Me parece que en cuanto al material también queda recorrido por hacer, pues a mí lo que me han dado siempre han sido fotocopias o un par de hojas impresas. Habría que formar a través de vídeos, simulaciones, grabaciones, etc. y entregar un pequeño manual o CD con tus riesgos básicos y medidas preventivas, así como con protocolos básicos de actuación”. (ET5)

“Me parece que tanto en este como en otros cursos, no existe realmente una adecuación a las necesidades del alumno-trabajador, si bien hay varias especialidades en cuanto a prevención de riesgos laborales, la verdad es que los contenidos formativos y los materiales didácticos son muy generales en dicha materia, no existe nada especializado en cuanto al tipo de trabajo que se desempeña”. (ET3)

La calidad pedagógica de la **formadora** o del **formador**, su saber hacer a la hora de transmitir conocimientos, de desarrollar o corregir actitudes, es fundamental en la eficacia de la formación, más aún tratándose de la seguridad y salud de los trabajadores.

Cabe decir en este sentido que hay un pensamiento generalizado sobre la evolución que ha experimentado el cuerpo docente en esta materia en los últimos diez años. Aunque tras la definición normativa que desde su publicación ha sido referente en lo que a prevención de riesgos laborales se refiere, se produjo un *boom* de profesionales en PRL embarcados en la tarea formadora, poco a poco aquella situación fue sujeta a una redistribución lógica de recursos.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Pregunta: ¿Qué opinión le merece la Formación específica en Prevención de Riesgos Laborales de los últimos años en la Comunidad de Madrid con respecto los formadores?

“Por un lado, la mayoría de los formadores, aunque ya se va corrigiendo, cuando sale la ley del reglamento formaron a un montón de gente, sin embargo por el hecho de que seas un técnico de prevención no significa que seas un buen formador”. (EP1)

“Hace quince años el perfil de formador lo cubrían los perfiles que no estaban específicamente formados en materia de prevención. Ahora el nivel de los formadores en prevención es un nivel de profesionalización impresionante, de técnicos superiores en prevención de riesgos laborales, con sus cursos de especialización y, además, formación de formadores”. (EP2)

“Nos encontramos ahora con una nueva ‘hornada de profesionales de prevención’ muy exigentes, sobre todo desde el punto de vista técnico y quieren que se les aclaren dudas específicas de prevención, ya van a un nivel digamos superior. Ahí sí que veo un deseo de formación, pero en condiciones, con ejemplos basados en la realidad empírica del formador”. (EP9)

“Yo creo que cubría las necesidades. Un problema que ha habido en la Comunidad de Madrid, es que cuando nació la Ley de Prevención, se necesitaron técnicos de prevención y aparecieron un montón de academias y entidades de formación. Eso ¿qué hace?, que la calidad del conjunto de la formación en prevención, probablemente, no haya sido buena, al igual que, por ejemplo, un defecto del que ha adolecido la Comunidad, es el exceso de la formación online o a distancia”. (EP1)

A pesar de esta evolución positiva en la calidad del profesorado dedicado a la prevención, existen algunos puntos en los que a día de hoy aún habría que seguir trabajando e incidir en su perfeccionamiento. Desde un punto de vista técnico las y los profesionales dedicados a la formación han mostrado una gran calidad; sin em-

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

bargo, las habilidades pedagógicas, el “*know how*”, a la hora de conectar y motivar al alumnado, aún necesita un mayor desarrollo e implementación en los perfiles del equipo formador. Es decir, hay que hacer hincapié en la formación de formadores.

Pregunta: ¿Qué destacaría de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales que se ha realizado en los últimos años en la Comunidad?

“Yo creo que en general, los formadores son expertos en la materia, precisamente por la rigidez de la ley”. (EP4)

Pregunta: ¿Cómo considera que se debería plantear y afrontar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales de ahora en adelante?

“Una de las cosas en las que habría que incidir en la formación de los técnicos de prevención es en habilidades formativas”. (EP1)

“Formadores profesionales en materia de prevención de riesgos laborales somos muy pocos. Técnicos de prevención que se ven obligados a dar formación y lo que hacen es coger un libro o un folleto y leerlo, o unas transparencias y leerlas, esos son los que están llevando a que la formación no sea implementada en el puesto de trabajo”. (EP9)

“Hay un déficit de formación de formadores, es decir, pueden saber mucho de su materia pero no saben cómo tratar con un determinado colectivo, cómo incentivar a un determinado colectivo”. (EP1)

“Pedimos que sepan adaptarse al colectivo al que se van a dirigir, que utilicen el mismo lenguaje y que en clases presenciales sepan llevar la clase. Habría que incidir un poco más, con la formación de formadores sobre todo, en formación pedagógica”. (EP10)

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

“Los formadores no eran tales, sino técnicos soltándote un ‘rollo’ sin tener en cuenta los elementos pedagógicos ni de impacto a considerar en un aula y delante de un colectivo de alumnos. Creo que hacen falta buenos formadores, que sean técnicos, pero que por otro lado tengan una formación de formadores para poder generar un atractivo en lo que hacen y en la prevención”. (ET5)

Como se ha podido ver a lo largo de este informe, las vías por las que una persona puede recibir formación en prevención de riesgos laborales son múltiples, desde el plano de la formación reglada hasta la no reglada. No obstante, su configuración, a pesar de la amplitud de la oferta formativa, tal y como ha sido planteada hasta ahora, no termina de ajustarse a las necesidades del mercado laboral. Aunque quizás se trata de una característica del propio sistema educativo sigue existiendo una falta de adecuación entre el mundo académico y el laboral.

Pregunta: ¿Cree que la configuración de la oferta formativa en prevención de riesgos laborales planteada hasta ahora ha respondido a las necesidades reales de los trabajadores?

“Creo que hay lagunas, es manifiestamente mejorable. Siempre ha existido una cierta desconexión entre el mundo académico y el mundo del trabajo. Pero, cada vez más, se va acortando la distancia y la formación reglada se ajusta más a las necesidades reales”. (EP13)

“El contacto con el mundo de la prevención en las empresas son las prácticas y ahí es cuando ven las diferencias, lo que estudian aquí es bastante más amplio de lo que luego se hace en las empresas, o que desde aquí todo parece más complicado porque habría que hacer un montón de cosas y luego en las empresas tienen un procedimiento muy concreto y muy sencillo para hacer la evaluación. Pero eso pasa siempre, que la formación aquí tiene que ser más amplia de lo que luego van a utilizar en el puesto de trabajo”. (EP16)

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Este estudio intenta aproximarse a los resultados de la formación realizada en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid. Hablamos de evaluación de la formación, y es precisamente la **evaluación** otra de las variables que se han tenido en cuenta en el análisis.

Pregunta: ¿Qué opinión le merece la Formación específica en Prevención de Riesgos Laborales de los últimos años en la Comunidad de Madrid con respecto a la evaluación de la formación?

“Pero lo que no hemos valorado es si dentro de ‘x’ meses estos señores trabajarán mejor o si antes no se ponían el casco y ahora se lo ponen. Esa es la parte de la evaluación que nos falta. La transferencia del conocimiento al hábito y a cómo se trabaja. Y de esto, ahora mismo, muy pocas empresas hacen un análisis”. (EP1)

“Se hace, sobre todo, evaluación teórica de los conocimientos que se han adquirido. En ninguno se llega a cuestionar, por ejemplo, ¿en esta situación concreta tú que harías?”. (EP3)

“En el tema del impacto de la formación, la evaluación que te exigen, por ejemplo, en el contexto de la formación para el empleo, es el famoso cuestionario de evaluación de la calidad. Otra cosa es el impacto que ha tenido la formación en la empresa, eso es imposible saberlo así ‘a priori’, porque muchas veces es el propio trabajador quien no sabe qué incidencia ha tenido su formación en los resultados de la empresa. Nosotros lo que sí que hemos notado es que si en convocatorias siguientes tú haces otros diseños de cursos más especializados para los riesgos y hay una demanda, eso significa que la gente ha captado el mensaje y considera que tiene un vacío de formación y se apunta a los cursos. Nosotros internamente hacemos evaluaciones de la calidad”. (EP10)

En la formación profesional para el empleo, la inclusión de una partida destinada a evaluación permite que se puedan sacar conclusiones más cercanas a la realidad de la formación, aunque la transferencia de sus resultados se refiere únicamente a

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

profesionales que pueden desempeñar funciones preventivas dentro de la empresa o que han participado en cursos de especialización y cualificación profesional de prevención de riesgos laborales.

“Una vez que la formación ya se terminó el año pasado, un año después se ha vuelto a contactar con esos participantes para preguntar cómo se ven ahora en su puesto de trabajo, cómo aplican los conocimientos adquiridos en su trabajo. Más de la mitad de los alumnos que han recibido la formación en prevención de riesgos laborales dicen que se ven bastante preparados para poder asumir puestos de prevención en su empresa y para poder desarrollarlos”. (GD5)

En la investigación documental se ha puesto de manifiesto la ausencia de datos sobre los resultados de la evaluación de la formación en prevención de riesgos laborales, aunque como ya se ha venido diciendo sí se hace evaluación. Al no existir disponibilidad de datos que muestren a ciencia cierta si se han asimilado estos conocimientos, la mayoría de las veces se toma como dato estimativo el índice de siniestralidad, lo que no deja de ser una visión simplista de la complejidad que entraña el contexto preventivo.

Pregunta: ¿Qué papel ha jugado la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en los últimos años en la Comunidad de Madrid?, ¿cómo se han evaluado los resultados?

“Hay otro indicador, que es el de los accidentes laborales. Hay una carencia de estadísticas, porque cuando tú quieres saber, en un sector concreto, cuál ha sido la causa, es difícil. Pero, en general, se ha apreciado que en determinados sectores ha habido una reducción de accidentes laborales y eso no ha venido solo. Eso es resultado de la formación que se ha venido dando, por obligaciones legales y por todas las estructuras que se han generado paralelamente”. (EP10)

“En algunos casos ha habido experiencias de evaluación de la formación, de la eficacia a medio y largo plazo, lo que pasa es que ese tipo de evaluación suele ser

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

costosa y no se lleva a cabo con mucha frecuencia. Pero la idea es, por ejemplo, en el caso de las aptitudes hacia la prevención si la eficacia del curso permanece más allá de lo inmediatamente posterior, es decir, qué ocurre seis meses después o un año después de que una persona haya recibido un curso sobre prevención”. (EP11)

“[...] Y sobre todo falla, y esa es la gran deuda del proceso de formación, que no se evalúa”. (EP9)

Por parte del colectivo de trabajadores consultados, la formación recibida ha dado como resultado la toma de conciencia de la importancia del conocimiento y desarrollo de conductas seguras en la actividad laboral. Sin embargo, existen divergencias en las diferentes apreciaciones recogidas en función del sector donde desarrolla su trabajo.

En los sectores donde el índice de siniestralidad es muy elevado, como pueden ser la construcción y los derivados, la formación en prevención ha ayudado a incrementar los niveles de seguridad y la conciencia tanto de empresarios como de trabajadores en todos sus niveles de ocupación. En este sector, hay factores coyunturales a la propia dinámica productiva que dificultan el control de los mandos superiores en términos de seguridad en el entorno de trabajo.

“Hay una parte de trabajadores, que bien. Nosotros les tenemos que dar casco, todos los EPIS... ¡Pero claro! El trabajador que va a estar en la cubierta de un edificio, lo primero que hace es quitarse el casco (porque le molesta). Y ahí, ¿que haces?, ¿estás como un policía con los trabajadores?... Y yo no tengo tiempo para estar como un policía detrás de los trabajadores y el encargado de obra, tampoco”. (ET1)

“El curso que hice fue un curso útil. Enterarte, te enteras, otra cosa es que lo lledes a cabo. Algo ha cambiado. Aunque sigue habiendo mucha imprudencia... Sí, ahora hay más gente que esta concienciada y no sólo por las multas, sino por si hay algún problema”. (ET15)

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

“Todos los trabajadores ahora saben que deben tener una formación y unos equipos de protección para sus trabajos”. (ET2)

En cambio, en las actividades relacionadas con el sector servicios, los resultados no parecen ser tan claros en términos de aplicabilidad de la formación en el puesto de trabajo.

“La aplicación en el ámbito profesional todavía no es muy visible, porque la aplicación de la prevención de riesgos laborales no depende sólo del trabajador, y la motivación no era la adecuada para hacer nada en materia de PRL”. (ET3)

“La formación como tal sí, pues se trataba de aprender a prevenir los riesgos que pueden existir en el trabajo, pero una cosa es la teoría que aprendimos y otra bien distinta la realidad en el entorno laboral”. (ET13)

En términos generales, la formación realizada en los últimos años en la Comunidad de Madrid en materia de prevención de riesgos laborales ha permitido sentar las bases hacia la consolidación de la cultura preventiva. La formación ha sido suficiente y adecuada a los diferentes momentos temporales de desarrollo. Tras ese gran esfuerzo para garantizar el alcance y cobertura de la formación preventiva a todos los trabajadores, el presente se encuentra marcado por una búsqueda de la calidad de los diferentes factores que intervienen en el diseño e impartición de la formación.

“En cuanto a la formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, ahora estamos en una fase de mejora, en la que se busca su plena integración en la empresa, aumentar su calidad, y las acciones de inspección en el trabajo van en este sentido. Hasta ahora, la formación ha sido suficiente, ha sido adecuada, en el artículo 19 se indica cómo tiene que ser, adaptada al puesto de trabajo, teniendo en cuenta la realidad de su empresa, teórica y práctica, suficiente y adecuada, dentro de la jornada laboral. Estamos en ese punto de adaptar la formación, estamos intentando adecuarnos a las distintas realidades. Y ahora el camino, tanto de los

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

organismos públicos como de los agentes sociales que asesoran a los empresarios, es alcanzar una formación que sirva y que sea rentable”. (EP12)

“Sí, en un principio la formación era más general. Poco a poco, se va ajustando el tipo de formación al puesto de trabajo”. (EP11)

7.3. Planificación de la evaluación de la formación

Como se ha podido ver a lo largo de este estudio, la evaluación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales constituye un elemento clave para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos perseguidos, la rentabilidad obtenida por la inversión realizada, así como para proporcionar la retroalimentación necesaria para revisar y mejorar la formación futura. Por ello, se debe realizar un proceso evaluativo que contemple determinados aspectos en su diseño e implementación en la formación.

La metodología de investigación aplicada en este proyecto ha permitido recoger determinados criterios y variables que deben ser tenidos en cuenta en la formación en prevención de riesgos laborales a la hora de evaluar los resultados obtenidos y su transferencia.

Así, antes de comenzar una acción formativa, se ha de especificar el planteamiento de la evaluación, para lo que es aconsejable cuestionarse determinados interrogantes básicos:

- *¿Para quién evalúo?, ¿quién es el destinatario de las evaluaciones?* La respuesta a este interrogante determina la finalidad y el enfoque del proceso de evaluación que se diseña. En los contextos organizativos, por ejemplo, la orientación al cliente es una constante y, en el caso de la evaluación, también se hace patente, determinando de esa manera la finalidad de todo el proceso y su orientación. El perfil destinatario puede ser desde la propia empresa has-

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

ta el departamento de formación, pasando por el formador, el participante, el cliente interno y/o externo, los agentes sociales, etc.

- *¿Qué evalúo?, ¿qué elementos y aspectos quiero evaluar?, ¿cuál es el objeto de mi evaluación?* Aquí se pueden identificar diferentes niveles básicos de evaluación: satisfacción de las personas participantes con la formación, logro de los objetivos de aprendizaje, coherencia pedagógica del proceso de formación, transferencia de los aprendizajes al puesto de trabajo, impacto de la formación en los objetivos de la organización, rentabilidad de la formación para la organización, etc.
- *¿Quién evalúa?, ¿cuáles son los agentes de evaluación?* Los agentes que emitan juicios sobre la formación deberían ser todos aquellos afectados por ella o, en última instancia, la persona vinculada directamente con la formación, como son: el formador, el alumnado, el tutor, etc.
- *¿Cuándo evalúo?, ¿en qué momento es conveniente evaluar?* Hay cuatro momentos clave, que se corresponden con las modalidades clásicas de evaluación y que responden a los distintos tipos de evaluación descritos anteriormente: antes de iniciar la formación (evaluación diagnóstica o inicial), durante la formación (evaluación formativa o continua), al acabar la formación (evaluación final o sumativa), y un tiempo después de acabar la formación (evaluación diferida o de transferencia e impacto), que se describirán de forma más amplia en el punto siguiente (funciones de evaluación).
- *¿Cómo evalúo?, es decir, ¿con qué instrumentos puedo evaluar todo lo anterior?* La posibilidad es ilimitada, ya que se puede utilizar una amplia variedad y dependerá del momento de la evaluación, así como de los objetivos de la misma. Podrán ser cuestionarios, entrevistas individuales y grupales, controles y test finales, actividades y productos de aprendizaje, observaciones sistemáticas, demostraciones, informes de evaluación, indicadores cualitativos y cuantitativos del impacto, etc.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

La evaluación de la formación ha de enfocarse siempre hacia la mejora del proceso formativo y no hacia el control de las personas que intervienen en el mismo. Sólo desde esta óptica se podrá obtener el resultado efectivo que la evaluación de la formación puede dar y avanzar así hacia la optimización de la misma.

7.3.1. Funciones de la evaluación

La evaluación tiene unas funciones claramente definidas. Algunas de estas funciones coinciden con el momento temporal de realización de la evaluación:

- Función diagnóstica: se da en la evaluación inicial. El diagnóstico de los distintos aspectos y elementos de la estructura, proceso y producto educativo. Es la base de la adaptación de la enseñanza a las características y exigencias concretas de cada situación de aprendizaje.
- Función predictiva: el conocimiento de la situación de partida del alumnado, así como el rendimiento previo demostrado de sus posibilidades y aptitudes, sirve de base para que el docente intente predecir o pronosticar rendimientos y posibilidades futuras del mismo. Dichas estimaciones predictivas podrán realizarlas intuitiva o técnicamente, debiendo utilizarlas como base para su orientación personal, académica y profesional.
- Función orientadora: la evaluación no puede conformarse con ser diagnóstica y predictora de limitaciones. La evaluación, además, debe tener una función de orientación, sirviendo al profesorado o equipo que la lleve a efecto para ayudar a cada persona a descubrir sus propias posibilidades.
- Función de control: esta función es inherente a la evaluación. A través de ella se asegura el control del progreso educativo del alumnado. Lógicamente esta función no tiene por qué hallarse descarnada de las otras funciones, sino que debe ir unida a ellas.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Para que una evaluación sea efectiva no sólo se ha de basar en un resultado final que muestre el grado de adquisición de conocimientos por parte del alumnado, sino que ha de tener en cuenta todos los aspectos de la programación y evaluarlos para contribuir a la mejora de dichos procesos, buscando siempre la calidad de la formación.

Estos aspectos sólo pueden ser conocidos mediante la aplicación de instrumentos y técnicas que permitan evaluar el proceso de aprendizaje.

7.3.2. Instrumentos y técnicas de evaluación: según los objetivos y tipos de aprendizaje

El objeto de las técnicas e instrumentos de evaluación es evaluar a las alumnas y a los alumnos sus conocimientos, habilidades y actitudes en cuanto a los contenidos que se van impartiendo en el curso.

Se definen a continuación ambos conceptos:

- Técnicas: pautas de actuaciones concretas y particulares que se utilizan para desarrollar una actividad.
- Instrumentos: herramientas que se emplean para alcanzar el objetivo de la actividad.

Las técnicas e instrumentos pueden estar orientados hacia la evaluación de conocimientos o habilidades intelectuales y/o hacia la evaluación de comportamientos y actitudes.

A continuación se pasan a describir las principales técnicas e instrumentos que permiten evaluar los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

- Técnicas e instrumentos para evaluar conocimientos o habilidades intelectuales.

Las pruebas de conocimiento son de carácter técnico y suponen instrumentos que tratan de verificar el grado de aprendizaje logrado por el alumnado en el curso. Este aprendizaje se puede situar a nivel conceptual (conocimientos) o a nivel de comportamiento (habilidades).

Las pruebas de conocimiento se pueden realizar de distintas formas:

- a. Redacción de informes: se pide a las y los participantes que escriban lo que han aprendido o entendido con respecto a un tema o contenidos impartidos en el curso.

Presenta como ventajas la posibilidad de recoger mucha cantidad de información, teniendo en cuenta que también recogerá datos irrelevantes para la evaluación. En el lado contrario, presenta como inconveniente el gran esfuerzo que supone su corrección, en la que además influye la propia subjetividad del evaluador.

- b. Cuestionario de preguntas abiertas: en el cual cada alumna y alumno debe contestar a las diferentes preguntas planteadas de forma narrativa.

Como ventajas destacamos el bajo coste en su elaboración, administración y corrección, es rápido y fácil de aplicar y es susceptible de una baja subjetividad por parte de la persona responsable de la evaluación cuando se trata de preguntas cortas y concretas. En cambio, las preguntas pueden ser ambiguas o ser interpretadas de forma incorrecta por el colectivo destinatario y su corrección requiere también bastante tiempo.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

- c. Cuestionario de preguntas cerradas o test: en el cual las y los participantes deben contestar a cada pregunta eligiendo una o varias de las respuestas que se les ofrecen.

Hay que tener presente una serie de aspectos a la hora de diseñar un test: todas las preguntas deben ser relevantes y significativas de forma que el cuestionario sea lo más sencillo posible. La redacción de las preguntas y respuestas deben ser simples, claras y concretas, evitando en todo momento la inclusión de preguntas ambiguas. El lenguaje utilizado en la redacción debe tener en consideración el colectivo destinatario. Los tipos de preguntas pueden variar a lo largo del cuestionario y los ítems deben ser formulados sin ser repeticiones de los contenidos del curso.

Como ventajas del cuestionario tipo test se pueden destacar la rapidez en su aplicación y corrección, la validez y fiabilidad si están bien fundamentadas y el bajo coste. En cambio, como desventaja destaca la poca flexibilidad en las respuestas al ser cerrado.

Para que un cuestionario cerrado sea útil en relación con los objetivos perseguidos con su aplicación, debe ser lo más completo posible. Existe asimismo la posibilidad de incluir alguna pregunta de carácter abierto intentando contrarrestar así la poca flexibilidad que presentan los test.

- Técnicas e instrumentos para evaluar habilidades y/o destrezas (pruebas de prácticas).

Se trata de una técnica llamada “Situaciones de prueba”, que coloca a las alumnas y los alumnos ante ejercicios que simulan situaciones reales de trabajo, para poder evaluar el nivel de conocimiento y habilidades adquiridos en un curso de formación. En estos casos el diseño de los ejercicios debe ser un fiel reflejo de la realidad.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

Para ello se utilizan los siguientes instrumentos:

- *Listas de cotejo*: Las listas de cotejo preestablecen una serie de comportamientos significativos que se observarán en todos los alumnos.
- *Escala de calificación*: En esta escala el formador establece las conductas que desea observar.
- *Hojas de evaluación de prácticas*: Consisten en un cuadro de doble entrada en el cual se relacionan las actividades o acciones que debe realizar el alumno con un conjunto de factores en los que se describen criterios de calificación.
- Técnicas e instrumentos para evaluar comportamientos y actitudes (pruebas de evaluación de actitudes)

Evaluar los comportamientos y actitudes de forma cuantitativa es más difícil ya que se trata de aspectos esencialmente cualitativos. No obstante existen diversas técnicas que el formador puede utilizar para llevar a cabo este tipo de evaluación en la Formación en Prevención de Riesgos Laborales y que se mencionan a continuación:

- a. **Observación sistemática**: es la técnica básica para evaluar comportamientos y actitudes. Todas las técnicas e instrumentos que se utilizan para evaluar los comportamientos y/o actitudes del alumnado necesitan de la observación para su utilización.
- b. **Entrevistas personales o grupales** con las y los participantes, a través de las cuales el formador puede apreciar comportamientos, actitudes, intereses, motivaciones, etc. del alumnado que le servirán para evaluar las características más personales de sus alumnos y que inciden también en las competencias profesionales.

Calidad y adecuación de la formación en prevención de riesgos laborales

- c. Lista de control: se trata de un documento diseñado por el formador en el cual explicita aquellos aspectos que desea someter a evaluación y que guardan relación con las características actitudinales del alumnado en el aula.
- d. Registro de hechos significativos/incidentes críticos: es un instrumento que sirve para evaluar este tipo de características del alumnado y que se basa en el registro de hechos significativos o incidentes críticos.

Es importante que todos los agentes implicados en la formación, y fundamentalmente el colectivo de los trabajadores participantes, conozcan desde el inicio de las acciones formativas en las que participen el plan de evaluación que se llevará a cabo, los procedimientos de evaluación y los resultados que se esperan obtener.

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

8. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE BUENAS PRÁCTICAS

Tras la revisión realizada a lo largo del proceso sobre la formación realizada en materia de seguridad y salud en el trabajo, se exponen las conclusiones y propuestas más significativas de buenas prácticas.

LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS DEBE ACOMPAÑAR DESDE LA INFANCIA

En la sociedad actual, a pesar de los avances conseguidos en el desarrollo de la prevención de riesgos laborales, aún no se les concede a las actitudes preventivas el valor social que merecen. La mejora cualitativa y cuantitativa alcanzada en la formación preventiva es significativa, pero todos somos conscientes de que queda camino por recorrer para llegar al escenario ideal.

“Si ya, a nivel de primaria y secundaria, vas aprendiendo esas actitudes, esa persona lo está interiorizando exactamente igual que lo que es la máquina.” (GD10)

Uno de los aspectos clave que se ha podido identificar en el estudio para favorecer este ansiado desarrollo de la cultura preventiva es el inicio de las actuaciones desde la infancia, dando los primeros pasos desde la educación. De la misma manera que los grandes esfuerzos encaminados a la protección de la vida a través de la seguridad vial han tenido muy buenos resultados empezando en la educación, trabajar sobre los cimientos de la educación es garantía de futuro. No obstante, se ha de ser consciente de que las medidas y acciones que se lleven a cabo a tal fin constituyen una estrategia que no ofrece efectos inmediatos. Es una inversión a largo plazo.

En este sentido, ya se están desarrollando algunas experiencias piloto e iniciativas de sensibilización por parte de diferentes organismos y administraciones dirigidas a este colectivo. Muestra de ello son las campañas promovidas por el Instituto

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como “*Anda Seguro por la Vida*”, dirigida a los estudiantes en centros de enseñanza primaria, o “*Seguro que Trabajo*”, dirigida a los alumnos de formación profesional. Continuar trabajando en esta línea dará buenos resultados.

LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN COMO TEMA TRANSVERSAL

Desde la propia Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) se persigue el objetivo de enfocar la prevención como un tema “transversal” en todos los campos laboral, educativo, familiar, etc.

Pregunta: ¿Cómo considera que se debería plantear y afrontar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales?

“La formación en materia de prevención de riesgos laborales debería impartirse desde la formación profesional, la universidad,..., así una vez que la persona llegue a su puesto de trabajo, conocerá ya los riesgos que existen. Desgraciadamente, las asignaturas relacionadas con la prevención de riesgos se imparten en titulaciones universitarias, únicamente en 4 o 5 de ellas: ingeniería, arquitectura o ciencias de la salud”. (ET11)

Si bien ya existe la predisposición a la integración de la formación en materia preventiva en la formación reglada y académica, así como en la no reglada, aún no se toma como un elemento transversal en todos los estudios. Se favorece más su implementación en carreras técnicas. Sin embargo, la tendencia futura es a ir incluyendo la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en cada vez más titulaciones universitarias de cualquier sector. La percepción que existe es que la exposición al riesgo es diferente en unos sectores que en otros y es por ese motivo por el que se ha empezado por aquellas titulaciones que se consideran con un riesgo mayor.

“En general y como es lógico, se ha incidido más en la formación en aquellos puestos con mayores riesgos, y eso hace que en los sectores donde aparentemente la

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

siniestralidad es baja se haya incidido poco en formación. Podemos hablar de formación para la gestión del estrés, formación para un determinado tipo de hábitos. Según disminuye el riesgo del sector también disminuye la calidad de la formación”. (EP1)

LA PREVENCIÓN FORMA PARTE DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

En relación con la transversalidad de la prevención, comentada en el punto anterior, la seguridad y salud en el trabajo debería ser tomada como una parte en el conjunto de la gestión empresarial. En este momento existe una diferencia entre la situación de las grandes empresas y de las pymes, en estas últimas, la prevención aún es vista como un coste, en algún caso casi innecesario, y en la mayoría como algo de obligado cumplimiento.

Las pymes tienen dificultades para incluir la prevención como parte de la gestión empresarial, por lo que hay que facilitarles las actuaciones y hacerles ver que es algo específico para su empresa. Por una parte, son conscientes de las obligaciones pero, por otra, hay que enseñar la rentabilidad de su aplicación. En la actualidad se va apreciando que integrar la acción preventiva en los objetivos de compañía puede derivar en un “retorno de la inversión (ROI)”, aunque todavía queda camino por andar.

“Todos los esfuerzos que se están haciendo van encaminados a cumplir con la prevención de una forma rentable y hacerla gestionable al empresario. Tenemos que hacer que esa formación sea suficiente para poder gestionar la prevención y que la pueda aplicar y adaptar a la realidad de su empresa, a la situación real.” (EP12)

Pregunta: ¿Cómo considera que se debería plantear y afrontar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales?

“Considero que la formación en prevención debería estar integrada en la formación que recibe el trabajador para realizar su trabajo. Es decir, no abordarla como algo separado de lo que es la actividad profesional”. (EP11)



Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

“Las principales dificultades, las tenemos que situar en diferentes ámbitos, no es lo mismo para las grandes empresas que para el pequeño empresario y para el autónomo, dificultades en tiempo y dificultades económicas. Tenemos que hacer que la prevención de riesgos laborales sea lo más fácilmente posible y asimilable por parte del pequeño empresario, y ése es el reto que tienen tanto las administraciones como todos nosotros. Lo más importante es que a la empresa tiene que hacérsele fácil, cómodo y flexible, cumplir tanto con las obligaciones de los trabajadores como con las obligaciones que tengan que tomar en materia de maquinaria, de medidas.” (EP2)

Un planteamiento basado en que la prevención de riesgos laborales no sea considerada de forma integrada como parte de la gestión de la empresa, al final sí genera ese coste extra. En este sentido, las campañas de sensibilización y las acciones de formación que van tradicionalmente orientadas al empresario con un mensaje basado en el castigo y en la penalización no generan efectividad en el verdadero concepto de cómo debería ser considerada la prevención de riesgos laborales en el seno de la gestión empresarial. Las consideraciones recogidas desde la parte empresarial nos muestran que, además de los propios factores coyunturales y económicos que favorecen o dificultan la producción, la formación dirigida a este colectivo no transmite la importancia de tratar la prevención de riesgos laborales en su empresa como una parte más de su organización.

Las acciones encaminadas a asesorar a emprendedores y nuevos empresarios deberían recoger la prevención de riesgos laborales como parte natural de la gestión empresarial.

Los sistemas de calidad, al que cada vez más empresas se acogen como garantía de servicio y producción, pueden ayudar a recoger de forma integral e integrada los aspectos preventivos, siempre y cuando el propio sistema sea aplicado de forma rigurosa y no, como puede ocurrir, de manera desvirtuada.

En conclusión, la prevención de riesgos laborales debe estar integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

desde el inicio de su actividad, pero también hay que facilitar a las empresas, principalmente a las pymes la aplicación de las obligaciones en prevención, adaptándolas a la realidad de la empresa.

DIFERENCIACIÓN DE LOS COLECTIVOS DE LA FORMACIÓN

El hecho de que sea tomado como un aspecto transversal no significa que se deba aplicar de la misma manera para todos y todas. En los últimos años el desarrollo de la formación en prevención ha sido ingente, el número de horas formativas llevadas a cabo es incontable. Se podría decir que se ha conseguido sentar las bases que favorecen la concienciación. A partir de ahora los esfuerzos se deben encaminar a aplicar el factor de diferenciación en la formación que se lleva a cabo en prevención de riesgos laborales, de forma que sea garantía de calidad.

“Lo que se debería hacer es dar una formación de acuerdo con los riesgos que tiene cada profesión, cada puesto en particular.” (ET3)

Pregunta: ¿En qué sectores y colectivos se debería prestar especial atención en cuanto al fomento de la formación preventiva en la Comunidad de Madrid?

“Depende de cual sea la población objetivo de la actividad formativa: no es lo mismo un trabajador que un mando intermedio. Por ello, se debería afrontar un mayor enfoque sectorial de la formación en función del personal al que vaya dirigida”. (ET4)

Es decir, los objetivos pedagógicos de la formación se han de establecer en función del grupo de población al que se dirija. Cada uno de ellos requiere métodos y técnicas diferenciadas para su consecución, aunque el fin último sea el mismo, que es el de integrar en el seno de la sociedad valores y actitudes en pro de la seguridad y salud en el trabajo, para que empresarios y trabajadores lo asuman y lo implementen como algo natural en el entorno laboral.

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

Se trataría, a modo de ejemplo, de:

Ámbito	Población destinataria	Objetivo docente
General	Ciudadanía.	Incorporar valores de defensa de la salud en el trabajo.
	Trabajadores, empresarios y directivos.	Incluir la Formación en Prevención de Riesgos Laborales como una parte integrada en su gestión empresarial.
Específico	Delegados de prevención.	Promover y colaborar en la prevención. Trasladar la sensibilización en prevención de riesgos laborales.
	Trabajadores designados y empresarios que asumen la prevención.	Establecer objetivos específicos en la formación.
	Técnicas/os de prevención.	Incorporar dinámicas y metodologías prácticas en la formación.

La formación en prevención tiende hacia su especialización y ha de considerarse una oportunidad siempre y cuando se fundamente en la diferenciación por determinadas variables. Las variables de edad, de cualificación, de ocupación, de nacionalidad, etc., son básicas en este proceso, y el modelo del cuadro anterior se trasladaría a cada colectivo específico definiendo objetivos concretos en función de las mayores necesidades detectadas o carencias.

LA FORMACIÓN Y LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

La presencia cada vez mayor de las nuevas tecnologías en la sociedad, en nuestro día a día, es una realidad. Según el Informe *“La Sociedad de la Información en España”* que publica la Fundación Telefónica, en 2009 el número de usuarios de la Red alcanzó los 24,3 millones. En el ámbito empresarial, Internet es ya un elemento

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

indispensable para muchas empresas, variable que en España está por encima de la media europea y continúa creciendo.

La importancia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, conocidas como TIC, también se refleja precisamente en la formación, ya que un tercio de las empresas españolas ofrecen formación TIC a sus empleados, nivel que supera al de la Unión Europea.

Hay que asumir que esta tendencia irá *“in crescendo”* en los próximos años y será en todos los campos, incluido el de la educación. Este proceso de cambio hay que tomarlo como una oportunidad, ya que permite, entre otras ventajas, el acercamiento de la formación, el desarrollo de la formación práctica sin recurrir a la formación presencial, la adquisición de nuevas habilidades, etc.

Pregunta: ¿Cómo están influyendo las nuevas tecnologías en la Formación en Prevención de Riesgos Laborales?

“Las nuevas tecnologías nos permiten llevar la parte práctica al aula. Por ejemplo, en el caso de formación profesional, para poder dar la parte práctica a esos alumnos se pueden utilizar simuladores. Esas nuevas tecnologías, independientemente de cómo sea la formación, te permiten llevar la parte práctica al alumno ‘in situ’, en el aula. Con lo cual, yo veo positivo incorporar todas esas nuevas metodologías a lo que es la parte de educación”. (GD10)

“Cuando me encuentro con este mundo de la formación en prevención, antes se dividía en una formación presencial y una formación a distancia. Ahora voy viendo, como testigo de todo este cambio, la introducción de nuevas tecnologías, no solamente a nivel de prevención sino también en toda la formación. Las nuevas tecnologías aplicadas a la educación están ya despuntando en prevención, por ejemplo, la formación ‘ad hoc’ que se hace para el personal de una determinada empresa, locuciones en tiempo real, tutorías a través de Internet... Ahora la formación está en un momento de cambio, estamos viviendo el proceso de cómo será el futuro”. (EP12)



Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

“El enfoque tiene que ser multidisciplinar o multifactorial. Por un lado está a pie de obra o a pie de fábrica, insistiendo en esa actitud y después el enriquecimiento de esa formación, está a través de las nuevas tecnologías. Se trata de que el proceso sea atractivo para el alumno.” (EP9)

Sin embargo, debe hacerse un uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación de forma racional y constructiva. Asimismo, este uso debe basarse en criterios de transparencia y buenas prácticas, utilizando aquellas tecnologías que más se adapten a la formación en cada momento.

La modalidad de impartición, así como los medios utilizados, independientemente del tipo de formación (salvando aquella que por ley es obligatoriamente presencial), han de adaptarse al colectivo destinatario. La implantación de las nuevas tecnologías es un hecho, y se han de tomar como facilitadoras de la formación. No obstante, no todos los trabajadores, ya sea por su cualificación o por el sector en el que desarrollan su actividad, están preparadas/os para afrontar videoconferencias, técnicas de estudios a distancia, manejo de informática, de Internet...

Pregunta: ¿Cómo considera que se debería plantear y afrontar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales?

“Si tengo un objetivo tendré que buscar el medio, por lo que habrá sitios en los que servirá, valdrá un medio de formación y en otros sitios en los que no servirá. No es lo mismo una formación “online” para un señor de la banca, que para un señor que está trabajando en una fábrica, que no tiene ordenador”. (GD6)

COLECTIVOS ESTRATÉGICOS

Fundamentalmente, se han podido identificar dos colectivos clave para facilitar el avance en el desarrollo de la cultura preventiva. Se trata de las/los jóvenes o trabajadoras/es de primer empleo y los mandos intermedios o responsables de equipos de trabajo.





Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

La experiencia es importante desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales; no obstante, en el caso de los jóvenes, al encontrarse en un momento inicial de su carrera profesional les es más sencillo adquirir hábitos correctos, y se encuentran más motivados a la hora de aprender e integrarse en el lugar de trabajo. Si se consigue asentar hábitos y una verdadera concienciación sobre la importancia de la prevención en su trabajo, lo trasladará no sólo sobre sí mismo a lo largo de su carrera profesional, sino sobre generaciones de trabajadores sucesivas que se integren en su mismo lugar de trabajo. Se trata de establecer buenos modelos de referencia.

Pregunta: ¿Qué colectivos son claves para la Formación en Prevención Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid?

“Hay que dotar de una formación específica a los mandos intermedios, porque son los que realmente saben lo que pasa en la empresa y están día a día con los trabajadores”. (GD2)

“¿Quién forma la currícula de la formación en prevención de riesgos laborales del trabajador? Pues el técnico de prevención. Yo creo que ahí está la clave, la formación en cascada”. (GD9)

En el caso de los mandos intermedios o responsables de equipos, éstos representan un papel estratégico dentro de las compañías ya que están en contacto directo con los trabajadores, conocen el día a día, las dificultades a la hora de implantar medidas preventivas y las posibles necesidades o carencias en materia de seguridad y salud del personal que coordinan. La formación dirigida a este colectivo es importante en la medida en que son los principales transmisores al resto de la plantilla. Se trataría, como en el caso de los jóvenes, de reforzar buenos modelos de referencia en el centro de trabajo.

También es considerado como clave el colectivo de emprendedores. Se encuentran en un momento de aprendizaje empresarial, por lo que es el momento idóneo para interiorizar buenos hábitos y actitudes en su iniciativa de negocio.

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

COMUNICACIÓN FLUIDA Y NUEVOS CANALES DE INFORMACIÓN

En la última década, como se ha podido ver, la oferta formativa en prevención de riesgos laborales y las materias relacionadas se ha multiplicado, especialmente en la Comunidad de Madrid por su dinamismo empresarial. A pesar de existir un marco legislativo bien desarrollado que regula claramente las obligaciones y deberes en prevención, los niveles formativos, las competencias, etc., se ha detectado cierto grado de confusión sobre las funciones de estos profesionales, limitaciones y alcance del contexto normativo. A esto se unen otros aspectos, como los cambios derivados de la entrada de la universidad como único gestor de la formación de nivel superior, introducción en el mercado de nuevos profesionales, y de nuevos elementos como la Tarjeta Profesional de la Construcción.

La amplitud del tema preventivo en ocasiones puede provocar ciertas confusiones, especialmente para determinados colectivos como autónomas/os, empresarias/os, profesionales jóvenes... Existe sobre la materia preventiva un gran volumen de información, pero no siempre ordenada.

Pregunta: ¿Qué propuestas considera que podría mejorar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales?

“Estaría bien crear centros de referencia, de los cuales emanara el saber y el conocimiento y experiencia a los demás. Y esta iniciativa tendría que partir de la administración pública”. (EP15)

Por otro lado, no existe un conocimiento homogéneo del papel que juega cada actor, (técnicos de prevención, delegados, empresarios...), en el entramado preventivo, de los avances conseguidos, y de las reclamaciones de los diferentes colectivos.

Sin embargo en otro sentido, como es información sobre la formación existente para cada colectivo, los riesgos en los puestos de trabajo y otro tipo de información

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

de importancia tanto para empresarios como para trabajadores fluye de forma adecuada a través de los canales existentes; es decir, la sensibilización y la información en formación es adecuada.

“Los canales de información también han mejorado mucho, las organizaciones empresariales y sindicales y la administración hacemos de vehículo de toda esa información, por supuesto de la normativa legal, de ayudas, programas, proyectos etc. Lo que pasa es que es un marco empresarial muy grande, es muy difícil llegar a todos y económicamente hablando cada vez más difícil. La administración, con sus grandes campañas en prevención, cumple una labor informativa masiva dirigida a todos los ciudadanos trabajadores. Esa labor se ve complementada, sobre todo, a través de las organizaciones. Nosotros defendemos el modelo sectorial, más que el modelo territorial, porque es el más concreto, el más específico de la actividad del empresario”. (EP2)

Pero cuando profundizamos en otros aspectos de la prevención se aprecia la conveniencia de la utilización de otras vías, de nuevos sistemas de comunicación que favorezcan la interacción entre los diferentes agentes que participan en la gestión de la prevención de riesgos laborales y de su formación. Una posible vía de solución sería establecer nuevos canales de comunicación e información, a través de herramientas o espacios basados en la filosofía web 2.0. Implementar mejoras en la comunicación, tanto dentro de las organizaciones como fuera, gracias a herramientas de *microblogging*¹¹, a la facilidad para la creación de contenido por parte de las/los trabajadoras/es mediante la utilización de wikis¹² y blogs¹³, o al uso de medios pedagógicos online...; pueden facilitar el desarrollo de soluciones formativas en la prevención de riesgos laborales.

¹¹ Servicio que permite a sus usuarios enviar y publicar mensajes breves, generalmente sólo de texto. Actualmente el más popular es la herramienta Twitter.

¹² Es un sitio web cuyo contenido puede ser editado por múltiples usuarios. Uno de los más populares hoy día es Wikipedia.

¹³ Es un sitio web periódicamente actualizado que recopila cronológicamente textos o artículos de uno o varios autores, sobre los que los lectores pueden publicar comentarios.

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

Este concepto permitiría la participación de la ciudadanía, de los profesionales, de la administración pública, sindicatos, representantes empresariales, empresarios, formadores... Es decir, se trataría de crear un espacio abierto que favorezca la reflexión y el análisis, la interacción y el intercambio de conocimiento; en definitiva, de la generación de un verdadero medio de comunicación.

“Sería importante que la información fluyera desde las empresas a las organizaciones sectoriales, y no al revés. Si se hace de forma pausada, habría que analizar los colectivos que hay, los perfiles de los trabajadores del sector, y en función de una serie de puestos estándar, ir delimitando una serie de cursos especializados”. (EP13)

CARÁCTER PRÁCTICO DE LA FORMACIÓN

El carácter práctico de la formación se ha identificado a lo largo del estudio como un aspecto a mejorar. La integración de un mayor enfoque práctico es mejorable en todos los niveles y modalidades de formación, ya sea el fin de ésta la seguridad de las personas trabajadoras o la asunción de funciones preventivas en la empresa.

“Hacemos bastante trabajo práctico, en la evaluación normalmente esa parte práctica vale entre un 20 ó un 30% en la nota final. Entonces, con los exámenes de teoría normal se llega al 70% de la nota y con los trabajos prácticos que se tienen que entregar y preparar previamente, el resto”. (EP16)

“La prevención adolece de poca práctica y tiene, muchas veces, mucha teoría. Yo le daría más énfasis a la parte práctica, pero siempre buscando un equilibrio entre la práctica y la teoría.”. (EP14)

“Si hay que ponerles a los cursos un reparto entre teórica y práctica, el porcentaje sería del 99 ó 95% para la parte teórica y, si acaso, algo práctico en el puesto de trabajo. Aquí hay un problema importante ya que la formación debe ser teórica-práctica. Antes estaba el aprendiz y, ahora, de todo eso no queda nada, todo el tema de las escuelas ahora ya no hay, ahora entras a saco al puesto de trabajo. En el mejor de

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

los casos te dan un curso de formación sobre los riesgos, peligros, sobre todo en general, del centro del trabajo, pero no llegan a la especificidad de la máquina con la que estás trabajando”. (EP3)

Una de las mayores críticas recogidas por todos los colectivos consultados a través de la metodología de estudio es el exceso de contenido teórico en detrimento del práctico. En este sentido, la introducción de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación puede ayudar a favorecer la faceta práctica a través de simuladores, elementos virtuales, casos prácticos multimedia...

“Más teoría no hace falta. Lo que se necesita es mas práctica enfocada a la realidad del trabajador”. (ET1)

Asimismo, para el desarrollo práctico se pueden aplicar casos que tomen como referencia la realidad de las trabajadoras y de los trabajadores y dinámicas que favorezcan la participación de quienes reciben esa formación. Se deben desechar los mensajes unidireccionales en los procesos formativos e integrar a los colectivos destinatarios como parte de esos mensajes. Las metodologías participativas que fomentan el debate y la discusión son más efectivas que los sistemas tradicionales basados en modelos magistrales, es decir, aquellos métodos de enseñanza que se centran básicamente en la persona docente y en la transmisión de unos conocimientos y que dejan en el olvido al propio alumnado.

EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

El presente estudio se ha orientado a analizar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales con el fin de profundizar en el modo en que se está desarrollando. Hasta ahora, los análisis “post”, los resultados de la formación realizada se miden generalmente por indicadores que se basan en el número de horas formativas

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

recibidas por parte de las y los participantes, en el número de trabajadores formados, en la cifra de accidentes ocurridos y enfermedades registradas o en índices de costes laborales.

“Lo que hasta ahora hemos valorado es el número de horas que recibe el trabajador, pero nos faltaría relacionar el número de horas impartidas con los resultados obtenidos. En muchos casos después de un curso sólo se hace el típico test para ver el resultado de adquisición de conocimientos, la formación en prevención es mucho más que eso, implica también la forma de trabajar”. (EP1)

“Cuando teníamos nivel superior, había una evaluación muy importante, no sólo los test sino que al final había un trabajo completo sobre la valoración de PRL... era un trabajo al que, a la hora de evaluar, se le daba mucha importancia. En los cursos básicos la cosa es distinta. Primero los cursos son cortos, y la evaluación que puede hacer ahí el profesor es que los alumnos vayan cogiendo los conocimientos... Es una evaluación continua no sometida a prueba escrita”. (EP4).

“Ahora lo que se aplica son las pruebas de evaluación de respuesta alternativa, que suelen ser las más sencillas de aplicar, pero en algunos casos ha habido experiencias de evaluación de la eficacia a medio y largo plazo, lo que pasa es que ese tipo de evaluación suele ser costosa y no se lleva a cabo con mucha frecuencia”. (EP11).

Sin embargo, el aspecto más subjetivo de la asimilación de conocimientos, hábitos y actitudes, la transferencia y aplicabilidad de la formación al lugar de trabajo se ha ido dejando a un lado, principalmente por causas derivadas del mayor coste que suponen estas prácticas y de las dificultades propias que implican las evaluaciones de carácter cualitativo. Hasta ahora, el concepto de evaluación de la formación se ha entendido principalmente como la evaluación de contenidos, olvidando los aspectos de interiorización de la seguridad y salud en el trabajo.

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

En la actualidad, la única formación en la que se incluye evaluación de manera sistemática son las acciones encuadradas en la formación profesional para el empleo que deriva de la Fundación Tripartita, ya que su marco regulatorio destina un porcentaje de la acción formativa para conocer la opinión de los trabajadores tras su participación. En el resto de formación, salvando la profesional reglada, según las indicaciones de las personas consultadas no se incluye evaluación de la misma y, en caso de tenerla, se trata de un único cuestionario para evaluar los elementos del curso como la calidad de la formadora o del formador, el material empleado, la adecuación de contenidos, etc.

No obstante, en el momento de inflexión en el que nos encontramos, las iniciativas como las de este propio estudio ponen de manifiesto un cambio de enfoque en el tratamiento de la prevención de riesgos laborales y de su formación en la actualidad.

La evaluación se ha de contemplar en cualquier proceso formativo, al menos al inicio, durante y después. En esta labor de evaluación, el colectivo de los mandos intermedios se revela como una pieza clave para desempeñar esta función. Se trata de los profesionales que están en contacto permanente con los equipos de trabajo, conocen sus necesidades, su formación y demandas. Esa posición intermedia convierte a estos profesionales en un elemento estratégico en las empresas.

FORMADORAS Y FORMADORES

Una de las fortalezas detectadas en el proceso de estudio es el conjunto de profesionales de la Comunidad de Madrid que se dedican a la formación e información en prevención de riesgos laborales. A día de hoy, se ha alcanzado un elevado grado de especialización técnica entre los formadores, afirmación sobre la que existe un consenso generalizado entre todos los agentes consultados. Para llegar a este escenario, se ha experimentado una evolución lógica derivada de la regulación del marco normativo en prevención. Es decir, se ha pasado de la necesidad inicial, e incluso de la urgencia, de disponer de profesionales que formaran a trabajadores

Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

para responder a este marco regulatorio, al momento actual que se caracteriza por la especialización y mejora cualitativa de la calidad técnica y pedagógica de los formadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Pregunta: ¿Cuál diría que es una de las fortalezas en la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid?

“Pues, como punto fuerte, los profesores que estamos trabajando en esto estamos bastante concienciados del tema de la prevención y de las prácticas”. (EP16)

Si bien la calidad técnica de los profesionales dedicados a la formación es muy elevada, habría que invertir más esfuerzos en potenciar las habilidades de comunicación. En este sentido, la formación de formadores orientada de forma específica en el ámbito de la prevención de riesgos laborales es fundamental para adquirir estas habilidades, así como la capacidad de transmisión eficaz del mensaje. Las materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo presentan particularidades propias que se han de contemplar en la formación específica de los profesionales que se dedican a formar e informar en prevención de riesgos laborales.

“Hay una carencia porque tú puedes saber mucho a nivel teórico, pero te falta el saber trasladar todos esos conocimientos a los destinatarios, el aspecto más pedagógico. Nosotros pedimos que sepan adaptarse al colectivo al que se van a dirigir, que utilicen el mismo lenguaje y que en clases presenciales sepan llevar la clase”. (EP10)

REFORZAR LOS OBJETIVOS “ACTITUDINALES” HACIA LA PREVENCIÓN

En términos generales, se ha recogido una fuerte demanda sobre la necesidad de integrar objetivos actitudinales en los currícula, ya que a día de hoy se trata de un aspecto sobre el que se ha de profundizar. La consecución del cambio de actitud es fundamental en la búsqueda de la cultura preventiva.



Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

“Es necesario pasar por una época que ponga más énfasis en la formación orientada a cambiar la cultura y sensibilización, más que en el hecho de explicar a los trabajadores que tienen que ponerse un guante o unas gafas, porque eso ya lo tienen bastante asumido”. (EP1)

Pregunta: ¿Qué aspecto considera que se ha de mejorar en la Formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid?

“Hay que desarrollar los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales de la formación; es decir, definir qué esperamos basándonos, sobre todo, en la detección de necesidades teniendo en cuenta estos objetivos”. (EP9)

La mayoría de los programas formativos que existen en el mercado tienen un peso teórico importante en sus contenidos, fundamentalmente sobre aspectos técnicos y legislativos, por lo que se tendría que reforzar el aspecto conductual de la prevención de riesgos laborales, es decir, aquel que promueve al colectivo de trabajadoras y trabajadores a reflexionar sobre el marco normativo, su aplicación en el entorno de trabajo, etc.

En los últimos años uno de los avances más importantes en la Formación en Prevención de Riesgos Laborales es el hecho de haber afianzado el conocimiento base en esta materia. La labor de información ha sido exitosa en tanto en cuanto a día de hoy existe una familiarización general sobre las medidas de seguridad y salud en el centro de trabajo, la evaluación de riesgos o los derechos de trabajadores.

La información existe y se ha transmitido por todos los canales y agentes intervinientes en el ámbito preventivo. Sin embargo, no se ha experimentado el mismo cambio con el aspecto conductual.



Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

En definitiva, puesto que las bases preventivas han sido construidas, es el momento de reforzar en los próximos años todas aquellas medidas y acciones encaminadas a favorecer el cambio de conducta en la prevención de riesgos laborales.

“El factor motivacional se debe desarrollar en la primera hora de formación, para crear entre los trabajadores un verdadero interés”. (EP9)

A modo de conclusión podemos decir que:

- Los datos de la formación recibida, el incremento de inversión en acciones de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, el descenso de la siniestralidad y la mayor demanda formativa en esta materia, ponen de manifiesto el gran alcance y el buen resultado obtenido gracias a la implicación y esfuerzo por parte de todos los agentes que intervienen en la prevención de riesgos laborales.
- Se ha producido un incremento de concienciación y de la importancia concedida a la seguridad y salud en el trabajo y a su formación en la sociedad madrileña. La imagen de la cultura preventiva ha experimentado un cambio positivo muy importante.
- La prevención de riesgos laborales debe ser un valor que acompañe a la persona a lo largo de toda su vida, desde la infancia. Las actividades que se vienen desarrollando en este sentido, tanto en la enseñanza primaria como en la formación profesional, han llegado a un número importante de alumnos y representan una estrategia de futuro para seguir insistiendo en esta idea.
- La prevención de riesgos laborales debe ser un tema transversal en el ámbito no sólo laboral, sino también en el educativo, familiar... Debe incluirse en todos los estudios, pues el riesgo existe, aunque de manera distinta, en todas las profesiones.



Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

- La prevención de riesgos laborales debe estar integrada en la actividad profesional, tanto por parte del trabajador como de la empresa, formando parte de los sistemas de gestión empresarial y de los objetivos de las empresas; no como un tema de obligado cumplimiento, sino como una acción de mejora continua.
- La Formación en Prevención de Riesgos Laborales ha sido amplia y de calidad, lo que ha permitido sentar las bases necesarias para que exista una concienciación sobre la prevención de riesgos a nivel laboral. Actualmente y de cara al futuro se está realizando un esfuerzo hacia la especialización de la formación, lo que va a ser garantía de calidad.
- La Formación en Prevención de Riesgos Laborales va unida a la evolución de las nuevas tecnologías aplicadas a los procesos formativos, aunque al dirigirse a diferentes colectivos debe tenerse en cuenta la capacidad de los trabajadores para utilizarlas.
- La Formación en Prevención de Riesgos Laborales tiene una importante carga práctica, y esta formación práctica se considera más efectiva que la formación teórica tradicional.
- La evaluación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales es fundamental a lo largo del proceso formativo. Una figura estratégica en este proceso de evaluación es la representada por el mando intermedio de la empresa. La evaluación que se lleva a cabo en la formación profesional para el empleo tiene que extenderse al resto de los tipos de formación, ya que es donde más se incide en la opinión de las y los participantes.
- Las formadoras y formadores que imparten la formación-información en prevención de riesgos laborales tienen un elevado grado de especialización y calidad técnica. El único aspecto mejorable es el de la habilidad en la comunicación y la adaptación de la formación y de la persona formadora a cada colectivo.



Conclusiones y propuestas de buenas prácticas

- La mayoría de los programas formativos tienen un peso importante en contenido técnico, pero se puede mejorar el contenido formativo dirigido al aspecto conductual de la trabajadora y del trabajador
- En definitiva, del estudio se desprende que el trabajo que se ha venido desarrollando tanto por la administración pública, sindicatos, agentes empresariales, formadores y profesionales del ámbito de la prevención de riesgos laborales, a lo largo del tiempo, ha dado unos resultados muy positivos. No obstante y como en cualquier proceso se pueden plantear acciones de mejora, que irán encaminadas a enriquecer el mundo de la prevención de riesgos laborales.



Fuentes documentales

9. FUENTES DOCUMENTALES

- DIRECTIVA 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco).
- Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012). (adoptada por Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de junio de 2007, tras ser respaldada y asumida por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012). (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 21 de febrero de 2007, «Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)» [COM (2007) 62 final - no publicada en el Diario Oficial]).
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), publicada en el Boletín Oficial del Estado en 10 de noviembre de 1005.
- LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. (BOE de 13 de diciembre).
- Real Decreto 39/1997, de 17 enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 31 de enero).
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (B.O.E. de 25 de octubre).





Fuentes documentales

- Real Decreto 171/2004, de 30 de noviembre, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales (B.O.E. de 31 de enero).
- Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales (B.O.E. de 23 de junio).
- Orden 601/2006, de 16 de marzo, de la Consejería de Empleo y Mujer (B.O.C.M. de 6 de abril), para la aplicación de este Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales (B.O.E. de 23 de junio).
- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción (B.O.E. de 29 de mayo).
- Real Decreto 934/1995, de 9 de junio (B.O.E. de 11 de julio), sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid, en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se otorga, a partir de enero de 1996, la competencia ejecutiva y de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo a la Administración regional.
- Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas. (B.O.E. de 26 de octubre).



Fuentes documentales

- Real Decreto 277/2003, de 7 de marzo, por el que se establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales. (B.O.E. de 7 de marzo).
- Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio (B.O.E. de 23 de diciembre).
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. (B.O.E. de 19 de octubre).
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (B.O.E. de 12 de julio).
- Ley 23/1997, de noviembre, de creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Madrid. (B.O.E. de 18 de junio de 1998).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (B.O.E. de 8 de agosto de 2000; rect. B.O.E nº 228, de 2 de septiembre de 2000).
- Ley 32/2006, de 18 octubre, reguladora de la de subcontratación en el Sector de la Construcción. (B.O.E de 19 octubre 2006).
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. (B.O.E de 25 agosto 2007; rect. B.O.E de 12 septiembre 2007).
- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, que desarrolla la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción



Fuentes documentales

y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. (B.O.E de 23 marzo 2010).

- Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas. (B.O.E de 28 septiembre 2010; rect. B.O.E de 22 octubre 2010).
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Mayo, de Educación (B.O.E de 4 mayo 2006)
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (B.O.E de 20 junio 2002).
- Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. (B.O.E de 3 de enero de 2007).
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. (B.O.E de 11 de abril de 2007).
- Real Decreto 1087/2005, de 16 de septiembre, por el que se establecen nuevas cualificaciones profesionales, que se incluyen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al Catálogo Modular de Formación Profesional, y actualiza determinadas Cualificaciones Profesionales de las establecidas por el Real Decreto 295/2004, de 20 de febrero. (B.O.E de 5 de octubre de 2005).



Fuentes documentales

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (B.O.E de 24 de diciembre de 2001).
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (B.O.E de 30 de octubre de 2007).
- Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad (B.O.E de 31 de enero de 2008).
- Resolución de 3 de marzo 2006, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo Nacional de Formación (B.O.E de 27 de marzo de 2006).
- Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua (B.O.E de 12 de septiembre de 2003; rect. B.O.E de 3 de diciembre de 2003).
- Real Decreto 631/1993, de 3 de Mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (B.O.E nº 106, de 4 mayo 1993; rect B.O.E de 25 de junio de 1993).
- Orden de 13 de Abril de 1994, de desarrollo del Real Decreto 631/1993, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (B.O.E de 28 abril 1994; rect. B.O.E de 21 mayo 1994).
- Real Decreto 2534/1998, de 27 de noviembre, de traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional. (B.O.E de 15 de diciembre de 1998; rect. B.O.E de 12 de febrero de 1999).





Fuentes documentales

- Real Decreto 949/1997, de 20 de junio, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de prevencionista de riesgos laborales (B.O.E de 11 de julio de 1997).
- Real Decreto 797/1995, de 19 de Mayo, por el que se establecen directrices sobre los certificados de profesionalidad de formación profesional ocupacional y los correspondientes contenidos mínimos (B.O.E de 10 de Junio de 1995; rect. B.O.E de 24 de julio de 1995).
- Real Decreto 1506/2003, de 28 de Noviembre, por el que se establecen las directrices de los certificados de profesionalidad (B.O.E de 18 diciembre 2003).
- Orden TAS/470/2004, de 19 de Febrero, por la que se desarrolla el Real Decreto 1506/2003, de 28 de noviembre por el que se establecen las directrices sobre los certificados de profesionalidad (B.O.E de 27 febrero 2004; rect. B.O.E de 23 diciembre 2004).
- Resolución de 9 de febrero de 2010 por la que se registra y publica el Acta suscrita por la Comisión Paritaria del Convenio general del sector de la construcción (B.O.E 24 febrero 2010).
- Resolución de 18 de marzo de 2009, por la que se registra y publica diversos acuerdos de desarrollo y modificación del IV Convenio colectivo general del sector de la construcción (B.O.E de 4 abril 2009).
- Resolución de 26 de febrero por la que se registra y publica las tablas salariales definitivas de 2007 y provisional de 2008, así como el procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales del IV Convenio colectivo general del sector de la construcción (B.O.E de 11 de marzo de 2008).



Fuentes documentales

- Resolución de 19 de febrero de 2008, por la que se corrigen errores de la Resolución de 1 de agosto de 2007, por que se registra y publica el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (B.O.E de 5 de marzo de 2008).
- Resolución de 1 de agosto 2007, por el que se inscribe en el registro y publica el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (B.O.E de 17 de agosto de 2007).
- Resolución de 6 de octubre de 2010, por el que Registra y publica la modificación del Acuerdo estatal del sector del metal (B.O.E de 21 de octubre de 2010).
- Resolución de 29 de octubre, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre modificación de determinadas disposiciones del Acuerdo estatal del sector del metal (B.O.E de 12 de noviembre de 2009).
- Resolución de 12 de mayo de 2009, por la que se Registra y publica la modificación del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (B.O.E de 29 de mayo de 2009).
- Resolución de 3 de marzo de 2009, por la que se registra y publica el Acuerdo Estatal del Sector del Metal que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo (B.O.E de 20 de marzo de 2009).
- Resolución de 17 de julio de 2009, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo General de la Ferralla (B.O.E de 3 de agosto de 2009).
- Resolución de 6 de octubre de 2010, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo General de la Ferralla. (B.O.E nº 253, de 19 de octubre de 2010).
- Estatutos de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.



Fuentes documentales

- Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (plan FIP).
- I Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2001-2003).
- II Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2004-2007).
- III Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2008-2011).
- Instituto Nacional de Cualificaciones, INCUAL.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.
- III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud de las Empresas, 2009, INSHT.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración.



Fuentes documentales

- Ministerio de Educación.
- Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.
- Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración de la Comunidad de Madrid.
- Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo y de Vida.
- Fundación Laboral de la Construcción.
- Fundación Laboral del Metal.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Curso de Formación Básica para Delegados “Seguridad y Salud Laboral El Delegado de Prevención”. Unión General de Trabajadores. http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/forma1/main.htm
- Kirkpatrick Donald L., Kirkpatrick James D. (2007). Evaluación de acciones formativas: los cuatro niveles. Gestión 2000.





Fuentes documentales

- Palacios Plaza, J. (2008). Medición del impacto y de la rentabilidad de la formación. S.A. Ediciones Díaz De Santos.
- Andrés Reina, M^a Paz (2001). Gestión de la Formación en la Empresa. Madrid: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.).
- La Sociedad de la Información en España 2009. Fundación Telefónica.
- Estudio comparado de las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo y Salud realizadas en España, 2007. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; Instituto de Salud Pública, Comunidad de Madrid; Agència de Salut Pública de Barcelona; Department of Epidemiology and Public Health, University College London; Unidad de Investigación en Salud Laboral, Universitat Pompeu Fabra.
- Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España. 2007. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT.
- Recomendaciones para la mejora de la formación en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción. Fundación Laboral para la Construcción y Fundación para la Prevención.
- Seguridad en el trabajo. Guía del monitor. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Higiene Industrial. Guía del monitor. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Ergonomía. Guía del monitor. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



Fuentes documentales

- Orden SCO/1526/2005, de 5 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Medicina del Trabajo. (B.O.E de 28 de mayo de 2005).
- Orden 6040/2010, de 15 de diciembre, de la Consejería de Educación, por la que se establece la organización de las pruebas de obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional, se regula el procedimiento por el que se han de desarrollar y se convocan para el curso académico 2010-2011.
- DECRETO 33/1999, de 25 de febrero, por el que se crean el Registro y el fichero manual y el fichero automatizado de datos de carácter personal de técnicos competentes para desarrollar funciones de coordinador en materia de seguridad y salud en las obras de Construcción de la Comunidad de Madrid. (BOCAM de 9 de abril de 1999).

Evaluación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la
Consejería de Empleo, Turismo y Cultura
C/ Ventura Rodríguez 7, 28008 Madrid
Tel. 900 713 123 Fax. 91 420 61 17

www.madrid.org

