

***DISEÑO PARTICIPATIVO DE INICIATIVAS PARA LA
CULTURA PREVENTIVA***

Noviembre 2018

EQUIPO INVESTIGADOR

- COORDINACIÓN INVESTIGACIÓN:
 - Carmen Díaz Rubio
- EQUIPO INVESTIGADOR:
 - Angela Barón Barbadillo
 - Cristina Rubio Sánchez
 - Angela Periañez Picón
 - Antonio Jesús Padilla Gurría
 - Álvaro Gutiérrez Rodríguez
 - Javier Sánchez Porro
 - Ángela Lerdo de Tejada

ÍNDICE

1. Fundamentos preliminares del estudio	Pág. 2
2. Metodología de Trabajo	Pág. 6
2.1. Descripción de las fases del proyecto	Pág. 6
2.2. Herramientas para la captación de información	Pág. 11
3. Descripción de la situación actual	Pág. 20
3.1. Sensibilización, Información y Comunicación en Seguridad y Salud	Pág. 20
3.2. Formación y Capacitación en Prevención de Riesgos Laborales	Pág. 32
3.3. Vigilancia de la Salud de las Personas Trabajadoras	Pág. 46
3.4. Fomento de la Integración Eficaz	Pág. 56
4. Análisis de la situación actual	Pág. 72
4.1. Criterios de análisis	Pág. 73
4.2. Resultados del análisis	Pág. 86
5. Recomendaciones	Pág. 99
5.1. Propuestas de mejora	Pág. 99
5.2. Metodologías de Recursos Humanos al servicio de la Prevención	Pág. 105
5.3. Soluciones innovadoras	Pág. 117
6. Conclusiones	Pág. 135
7. Evaluación de los participantes sobre la calidad y la satisfacción de su participación en el estudio	Pág. 143
8. Explotación de Resultados	Pág. 148
9. Bibliografía	Pág. 148
10. Anexos	Documento adjunto

1. FUNDAMENTOS PRELIMINARES DEL ESTUDIO

Cada vez es más frecuente en el mundo empresarial actual el término de “*Cultura de la Prevención*” o “*Cultura Preventiva*”. Son muchas las empresas que remarcan dicho concepto como valor interno, con la finalidad de crear un marco en el que la Seguridad y la Prevención de incidentes se conviertan en uno de sus principales pilares.

El concepto nace inicialmente como “*Cultura de Seguridad*” en los años 80, vinculado fundamentalmente a los accidentes mayores y, en concreto, al accidente nuclear de Chernóbil, que supuso un antes y un después en la Prevención de riesgos laborales. Más tarde pasa a ser denominado “*Cultura Preventiva*”, cuando con el tiempo adopta una dimensión más global.

Numerosos autores han definido la Cultura Preventiva como un sub-aspecto de la cultura organizacional, basado en la consecución de una serie de objetivos que tienen como finalidad mejorar la Seguridad en las instalaciones de la empresa. Entre las diferentes definiciones, una de las más representativas sería la siguiente: *“Una Cultura Preventiva existe dentro de una Organización en donde cada empleado individualmente, sin importar su posición en la estructura, asume un rol activo en la Prevención de errores y ese rol es apoyado por toda la Organización.”* Eiff (1999) EE.UU.

De dicha definición podemos extraer que la Cultura Preventiva se traduce en una actitud proactiva individual de todos y cada uno de los miembros que forman la Organización en todo lo referente a aspectos de Seguridad y Salud. Es por este motivo, que cada persona que forma parte de la empresa, independientemente de su nivel jerárquico, área, etc., debe integrar en su día a día una conducta activa en la toma de conciencia y en el fomento de hábitos seguros y comportamientos responsables frente a cualquier aspecto relacionado con la Prevención de riesgos en el trabajo.

La creación de una Cultura Preventiva es un proceso continuo, y que hoy día es un elemento clave para el desarrollo de las empresas en materia de Seguridad y Salud. Por lo tanto, invertir en la evaluación de aspectos culturales y en la mejora de las condiciones de las instalaciones, así como observar el desarrollo competencial de las personas trabajadoras y sus procedimientos de trabajo, resulta primordial para lograr la reducción de accidentes y la disminución del absentismo laboral, así como para que todo ello se traduzca en un aumento de la producción y en la promoción de la Salud y el Bienestar.

Aunque “*Cultura Preventiva*” es un término novedoso a nivel empresarial, no se trata de una nueva cultura emergente, sino de educar a las personas que componen la Organización, para conseguir así que instauren en sus vidas una cultura muy necesaria.

Este tipo de educación preventiva persigue, en concreto, los siguientes objetivos:

- Crear conciencia en la sociedad de un problema que puede ser evitable en gran medida.
- Establecer nuevas medidas, más seguras y Saludables.
- Adoptar una actitud responsable y de respeto por la vida.

Este proceso, requiere de una participación colectiva de toda la sociedad en su conjunto. Conseguir la implantación de una Cultura Preventiva efectiva en la población y en las organizaciones, implica una tarea donde las personas y las estructuras organizacionales deben contribuir a su desarrollo e implantación.

Conseguir que una Cultura Preventiva llegue a un nivel proactivo o generativo está en la mano de todos y cada uno de los integrantes de la Organización. Siempre que exista una creencia colectiva en Seguridad y Salud y la implicación correspondiente, se puede avanzar en el camino hacia una Cultura Preventiva sólida. Y es que, la Cultura Preventiva en el contexto laboral es un término que ha empezado a tomar importancia entre Directores Generales, de Recursos

Humanos y de Prevención, ya que ésta supone la resolución de todas las problemáticas entorno a la Seguridad, Salud y Bienestar de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas.

Por su naturaleza, es la solución propuesta por la Unión Europea para el cese de los riesgos y accidentes laborales en las empresas. Entre sus beneficios podemos destacar que:

- Perdura en el tiempo y es rentable a la vez.
- Es eficiente, y no es una solución a corto plazo.
- Supone un cambio en la forma de pensar y de hacer las cosas en las empresas.
- Implica a todos y a todo.

Sin embargo, se trata de un enfoque diferente al que la mayoría de las empresas españolas están acostumbradas. Los altos porcentajes de siniestralidad, de rotación de empleados y de absentismo en nuestro país no son casualidad.

Por lo tanto, la Cultura Preventiva es la clave, se trata de la palanca de cambio ante esta situación.

En el establecimiento de las bases del proyecto objeto de Estudio, el eje central en el que hemos puesto el foco ha sido el Diseño Participativo de iniciativas para el fomento de la Cultura Preventiva. Se parte de la hipótesis de que la participación en estos diseños por parte de todos los agentes implicados en la generación de Cultura Preventiva contribuye a un mayor impacto tras la implementación de éstos.

En este proceso de participación, establecimos como figura conectora entre los estamentos del organigrama funcional y las áreas operativas, al Director de Seguridad y Salud Laboral, asumiendo éste un papel de Promotor de Cambios Culturales dentro de la estructura organizativa, lo cual supone beneficios en 3 vertientes:



Imagen 1. Beneficios del Diseño Participativo.

En este sentido, en el contexto empresarial, creemos que deben reforzarse entre otras las iniciativas y los sistemas relacionados con los siguientes 4 aspectos, en torno a los cuales gira la información recogida en este Estudio, tanto cualitativa como cuantitativamente:

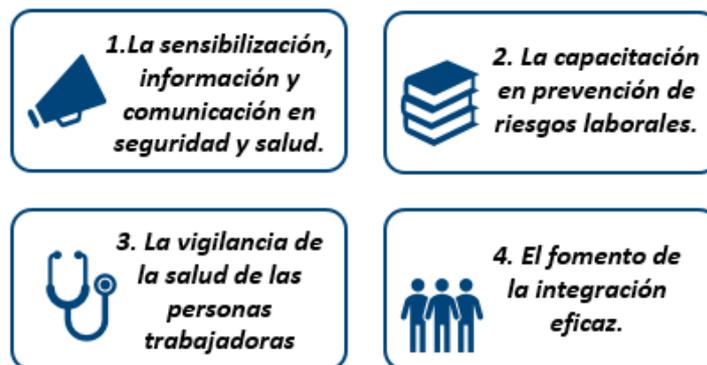


Imagen 2. Los cuatro elementos de la Cultura Preventiva Eficaz.

Finalmente, y con la intención de reforzar el carácter realista y pragmático de las conclusiones y recomendaciones surgidas en este Estudio, se ha partido del conocimiento de la situación real de organizaciones andaluzas en materia de Cultura Preventiva, dando participación a empresas cuyos valores estaban alineados con los del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

2. METODOLOGÍA UTILIZADA

2.1. Herramientas utilizadas para la captación de información

Se describen y fundamentan a continuación las herramientas utilizadas para la captación de la información, sobre la realidad de las empresas que han participado en el Estudio, en la materia propia de esta investigación.

- Dinámica de Participación Activa:

Las técnicas de dinámica de participación son útiles para cohesionar a grupos y equipos, sean estos conformados por personas o por grupos de menor tamaño, y dentro del contexto de cualquier tipo de Organización.

Definimos dinámicas de grupo como el *“conjunto de técnicas grupales que sirven de instrumentos para la facilitación del trabajo que se ejecuta con un grupo de participantes, con la finalidad de que dicho grupo logre los objetivos preestablecidos de manera rápida y eficiente”*.

Cartwright y Albin (1971) definen la dinámica de grupo como *“un campo de investigación dedicado a incrementar los conocimientos sobre la naturaleza de los grupos, las leyes de su desarrollo y sus interrelaciones con individuos”*.

En el ámbito empresarial, las dinámicas de participación son concebidas como “estrategias modernas de facilitación de la colaboración”. Además de conocer a los participantes, nos sirven como instrumentos de investigación.

A través de ellas, y gracias al ambiente dinámico, flexible, divertido y libre que propicia la aplicación de la misma, descubrimos toda la información pertinente para elaborar nuestras conclusiones, en función de las necesidades, limitaciones y particularidades que hayamos detectado.

Consistente en una práctica de carácter grupal, que sirve de apertura antes de la realización de las entrevistas, y que se ha implementado en las empresas participantes en la investigación.

En concreto, se ha aplicado la denominada como “Dinámica del Semáforo”, que tenía como objetivo la integración de todos los participantes del grupo, así como romper el hielo antes del inicio de la entrevista grupal. Consistía en evaluar la satisfacción actual en cada una de las áreas preventivas objeto de Estudio, a través del símil o metáfora del semáforo. A partir del posicionamiento de los participantes y su valoración, se abría el debate que permitía extraer información relevante sobre los contenidos del Estudio.

- Entrevista Experiencias Prácticas:

La entrevista, es la dinámica de comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de Estudio a fin de obtener respuestas a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto.

A través de ella el investigador puede explicar el propósito del Estudio y especificar claramente la información que necesite; si hay interpretación errónea de las preguntas permite aclararla, asegurando una mejor respuesta.

Cuando estas entrevistas se realizan en grupo, buscan que este genere el análisis de una información compleja, para comprobar cómo identifican la información de interés, la estructuran de manera significativa y extraen conclusiones. La capacidad crítica, analítica y sintética es lo que se mide en estas entrevistas en grupo.

Los fenómenos grupales son cualitativamente diferentes en lo que a recogida de información se refiere, o, dicho de otra manera, el grupo es mucho más que la suma de sus partes.

En la entrevista individual el contexto definitorio es la disimetría entre entrevistador y entrevistado, pero en las entrevistas grupales esta disimetría se diluye en un entramado de relaciones entre diferentes agentes.

Por tanto, se ha optado por esta modalidad al entender que los beneficios generados por ella aportan el valor de que el contraste de la información recogida se realiza en el propio proceso de captación de la misma.

Hemos tenido en cuenta en la elaboración de las entrevistas, un guion para el desarrollo de las mismas, que constaba de:

- apertura y presentación,
- agradecimiento por la colaboración,
- identificación (quiénes somos, a qué institución pertenecemos, qué entidad nos avala, etc.),
- indicación del procedimiento que se utilizará (conversar, hacer una entrevista, conocer su opinión, etc.),
- especificación temática del propósito de la entrevista (de qué vamos a hablar),
- información de la dinámica de la entrevista (conversación informal, diálogo relajado, preguntas y respuestas; no respuesta buenas o malas; todas oportunas y respetables; duración de la misma),
- finalidad y consecuencias (para qué se quiere la información; cómo será utilizada; garantía de anonimato y confidencialidad; permiso para la grabación / toma de fotos).
- desarrollo propiamente dicho,
- cierre de la entrevista.

Esta herramienta nos ha ayudado a recopilar información de los informantes clave de la Prevención en las empresas participantes en el Estudio, sobre sus prácticas exitosas en estos aspectos, dificultades en el desarrollo de las mismas, avances y evaluaciones en sus resultados.

- Cuestionario Cuantitativo de Valoración del Impacto:

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas que tiene como objetivo generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación.

Permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos, y puede aplicarse a grupos o individuos estando presente el investigador o el responsable de recoger la información o puede enviarse a los destinatarios seleccionados en la muestra para su posterior recogida.

Algunas ventajas del cuestionario son: su costo relativamente bajo cuando se trata de llegar a muchas personas, su capacidad para proporcionar información sobre un mayor número de opiniones en un período bastante breve y la facilidad de obtener, cuantificar, analizar e interpretar los datos.

En cualquier caso, el instrumento que se use para la recolección de datos debe ser objeto de una cuidadosa elaboración.

Para diseñar correctamente un formulario es necesario tomar en consideración algunos criterios relacionados con su Organización, las preguntas a plantear según los objetivos propuestos en la investigación y las características físicas de los formularios. Por tanto, para elaborar las preguntas del cuestionario es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Las preguntas deben ser claras y sencillas en el sentido que tiene que ser comprendidas por los participantes en el Estudio.
- Deben evitarse frases y palabras ambiguas.
- Las preguntas deben formularse del tal modo que no provoquen actitudes a la defensiva.
- La redacción de las preguntas no debe dirigir el sentido de la respuesta.
- Hay que elaborar las preguntas adaptando el lenguaje a los encuestados.
- Evaluar la pertinencia de la pregunta.

- Tener en cuenta si el encuestado puede y quiere aportar la información que se le pide.
- Iniciar con preguntas sencillas.
- Formular primero preguntas de tipo general.
- Clasificar las preguntas por temas afines de modo que el encuestado se concentre en un solo tema.
- Hacer una preprueba antes de implementar el cuestionario para identificar posibles preguntas ambiguas y que no le aporten al objetivo buscado.
- Elaborar el cuestionario definitivo teniendo en cuenta las observaciones de la preprueba.

El cuestionario ha sido cumplimentado por los propios receptores de la comunicación, formación, Vigilancia de la Salud e integración de la Prevención, midiendo la repercusión que las iniciativas llevadas a cabo en sus empresas han tenido en ellos. La distribución y el número de cuestionarios por empresa se ha realizado en función del número de trabajadores de éstas para conseguir obtener de todas ellas la misma significación estadística.

2.2. Descripción de las fases del proyecto

A continuación, describimos de forma detallada el desarrollo de cada una de las fases del proyecto:

Fase 1. Preparación de la actividad:

1.1. ELABORACIÓN DE SOPORTES DE CAPTACIÓN DE INFORMACIÓN

En esta fase se diseñaron y editaron las herramientas de captación de información a aplicar en las empresas participantes en la investigación.

Se procedió a elaborar, por parte de 2 expertos en cada uno de los 4 aspectos del Estudio, un cuestionario para la recogida de información cualitativa vía entrevista y otro de recogida de información cuantitativa mediante encuesta.

Dichos cuestionarios recorren los 4 elementos sobre los que versa esta investigación y recogen información tanto de los responsables en las empresas que participan en el Estudio como de los propios receptores de la comunicación, formación, Vigilancia de la Salud e integración de la Prevención, midiendo el impacto que las iniciativas llevadas a cabo en sus empresas han tenido en ellos.

1.2. SELECCIÓN DE EMPRESAS

A continuación, se realizó la selección de las 30 empresas participantes en la investigación, teniendo en cuenta que existiera representatividad de distintos sectores y tamaños, así como que contaran con Servicio de Prevención Propio y/o Ajeno, o con Trabajadores designados a las responsabilidades en materia de Prevención.

Finalmente, se han adherido al proyecto las empresas que se enumeran a continuación:

- Pantoja
- Somajasa
- Acotral
- Aljarafesa
- MP
- Lipasam
- Coca-Cola
- Rus Eiffage
- Magtel
- Doña Jimena
- Arrocerías Herba
- Barbadillo
- Estación de Servicio Herrera Hurtado
- Lopram
- Agropecuaria La Campana
- Agrimarba
- Ametel
- Bidafarma
- Mahou
- Supermercados Montilla
- Emasesa
- Herederos Rafaela García
- Sevitrade
- Francisco Lucas
- Limasa
- Dcoop
- Render
- Invagrisa
- Olivar de Siurot
- Agrícola Las Piletas

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE EMPRESAS PARTICIPANTES

Como observación de carácter general, resaltar en primer lugar que en un número significativo de las 30 empresas que han participado en el Estudio (algo más de la mitad), esta ocasión que le ha brindado el proyecto ha supuesto la **primera vez** que

de forma “conjunta” han tratado temas de Seguridad y Salud todos los perfiles que en el Estudio se han denominado “Informantes Clave”.

Por otro lado, y también con carácter general, comentar que en las dinámicas de participación activa y en las entrevistas, que nos han ayudado a recoger la información cualitativa, han participado un total de 118 personas. De ellas 85 eran hombres y 33 mujeres, lo que supone tan solo un 28% de representación femenina.

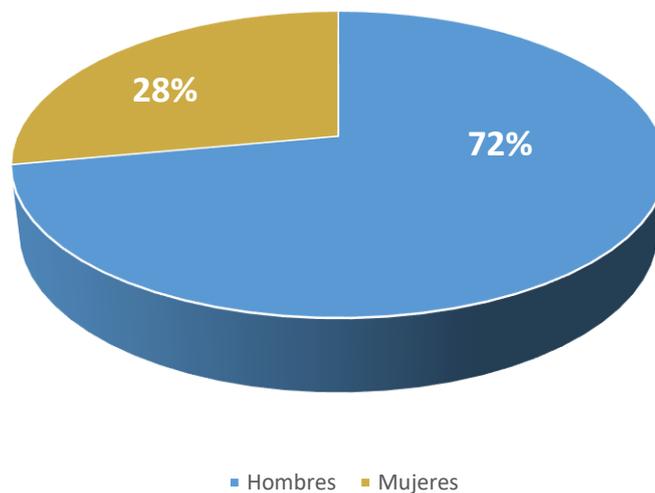


Gráfico. Distribución por género personas entrevistadas.

Por otro lado, del total de personas que han realizado el cuestionario (586) que nos ha servido para extraer la información cuantitativa, solo un 29% eran mujeres.

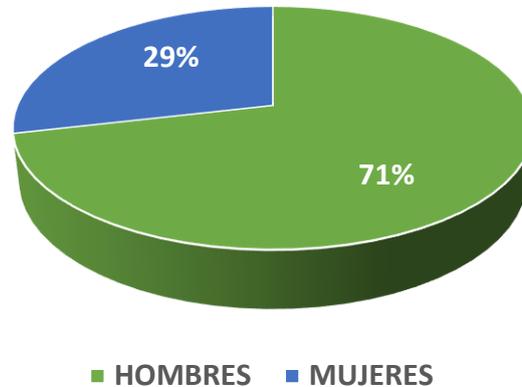


Gráfico. Distribución por género personas encuestadas.

Este dato de participación en las entrevistas/dinámicas/encuestas es bastante negativo si analizamos la perspectiva de género, ya que un porcentaje por debajo del 30% de las personas que han participado en el Estudio son mujeres, lo que demuestra una escasa representatividad de las mismas en estos temas a nivel empresarial.

Además, es importante detallar otras cuestiones extraídas del análisis de estos cuestionarios que provienen de la caracterización de la muestra:

- *Sector Productivo:*

Las empresas analizadas, pertenecen a algunos de los siguientes sectores productivos:

- ❖ Transporte
- ❖ Servicios Hidráulicos
- ❖ Servicios de Limpieza
- ❖ Medioambiente
- ❖ Químico
- ❖ Suministros
- ❖ Ascensores
- ❖ Bebidas

- ❖ Eléctrico
- ❖ Farmacéutico
- ❖ Alimentación
- ❖ Agricultura

SECTOR PRODUCTIVO

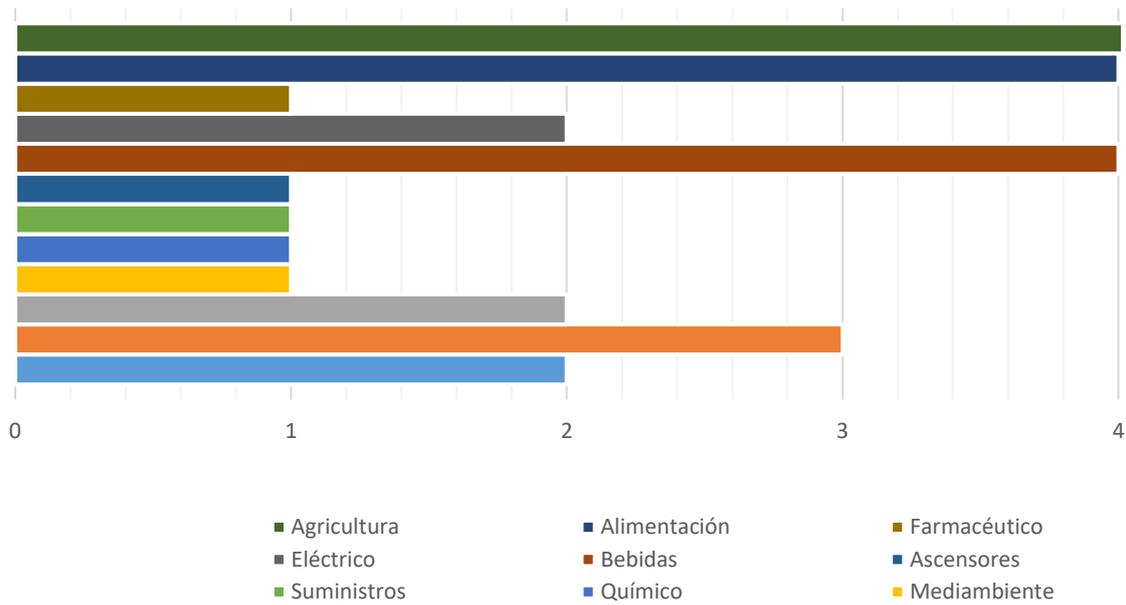


Gráfico. Sector Productivo de las Empresas Participantes.

- *Tamaño de la empresa:* de estas empresas y analizadas, 20 de ellas son PYMES, y 10 grandes empresas.

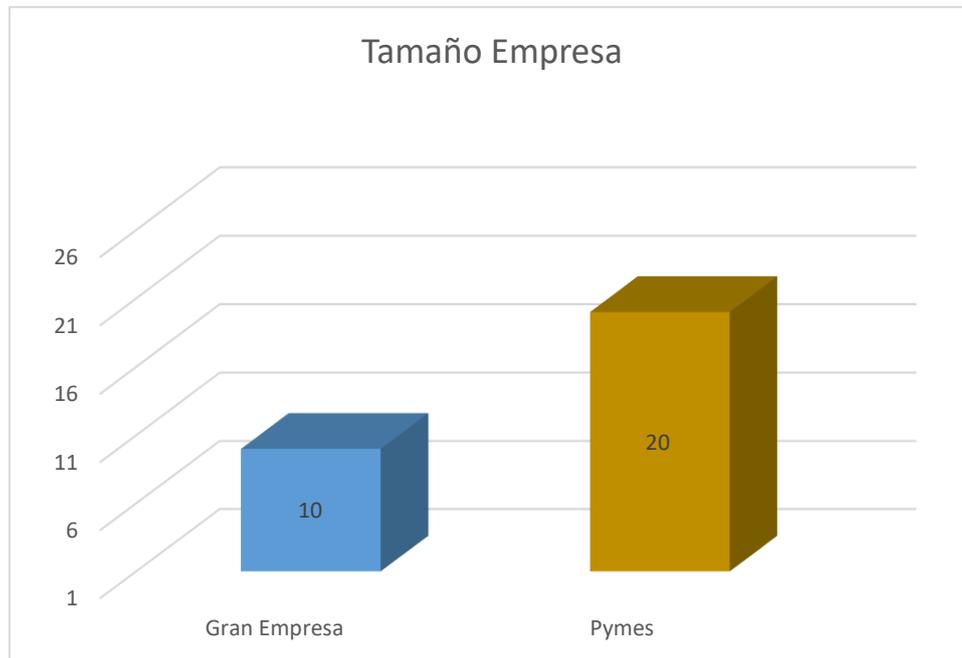


Gráfico. Tamaño de las Empresas Participantes.

- Tipo de Servicio de Prevención:** en cuanto al tipo de Servicio de Prevención, 14 de ellas disponen de Servicio de Prevención Propio, y 16 utilizan la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno, aunque cuentan con un trabajador cualificado, designado para la gestión de la Seguridad y Salud en la empresa

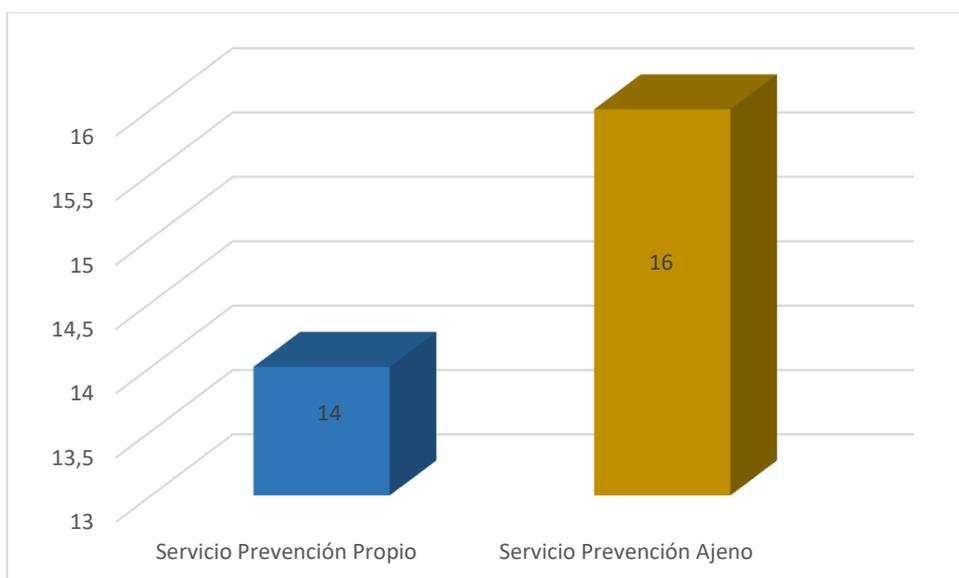


Gráfico. Servicio de Prevención de las Empresas Participantes.

Fase 2. Recogida de información:

2.1. INFORMACIÓN CUALITATIVA

Dinámicas de Participación y Entrevista de Experiencias prácticas:

En cada una de estas empresas, nos hemos reunido con los distintos interlocutores válidos a los efectos de esta investigación, llevando a cabo, en primer lugar, una dinámica grupal participativa, en un ambiente distendido que ha permitido a los participantes autoevaluarse y evaluar sus iniciativas en las cuatro herramientas objeto del Estudio y una vez finalizada la misma, hacer una entrevista grupal.

Los perfiles que han representado a estas empresas han sido los siguientes:

- Directivos de RRHH, Producción.
- Mandos y encargados, de Producción y Mantenimiento.
- Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables de Seguridad y Salud Laboral.
- Personal de Operaciones.

El objetivo principal de ambas herramientas ha sido extraer las mejores prácticas en los 4 elementos del Estudio, y sobre todo cómo las empresas adheridas han conseguido la participación de los agentes involucrados en la Prevención, en las diferentes áreas propuestas, tanto en la fase de diseño, ejecución, como evaluación, reforzando así las palancas de generación de una Cultura Preventiva más eficaz.

2.2. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Para obtener la información de tipo cuantitativo se ha utilizado un cuestionario individual, que cada una de las empresas participantes en el Estudio de investigación ha repartido entre una muestra significativa de sus empleados/as. Se han recepcionado un total de 586 cuestionarios.

El propósito de este cuestionario, que ha constado de 22 preguntas, ha sido conocer el impacto de las iniciativas puestas en marcha para la generación de Cultura Preventiva en sus receptores, el grado de desarrollo de la ésta a través de 4 grandes palancas que pueden favorecer dicho progreso en la empresa, y que ya han sido anteriormente mencionados: Comunicación, Formación, Vigilancia de la Salud e Integración de la Prevención.

Fase 3. Análisis y validación de resultados:

3.1. GRUPOS DE TRABAJO

Se han llevado a cabo entrevistas con expertos en cada una de las áreas objeto de Estudio, para la puesta en común y el análisis de los resultados de la investigación en las empresas.

Como resultado de esta acción, se han contrastado y ajustado las conclusiones y recomendaciones definitivas.

3.2. INFORME DEFINITIVO

Tras la celebración de estos grupos de trabajo se cierra finalmente el informe, incorporando los ajustes y matizaciones convenientes para editar el definitivo de conclusiones.

3.3. PUESTA EN COMÚN

Posteriormente a la entrega del informe definitivo, se podrá realizar si el IAPRL lo considerase oportuno una puesta en común en una sesión con las empresas que han participado en el Estudio, en la que se comunicarán los resultados, haciendo especial énfasis en las buenas prácticas detectadas en los 4 elementos del Estudio, con la intención de identificar patrones comunes e indicadores de eficacia.

Se plantearía la posibilidad de invitar a otras empresas con la intención de fomentar la difusión de los resultados de la investigación.

3. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

A continuación, describimos la situación actual de las empresas participantes en la investigación, las cuales, nos han brindado información a través de las siguientes vías: la dinámica participativa y la entrevista cualitativa, que hemos mantenido con los informantes clave, y el cuestionario cuantitativo, que ha sido completado por un número significativo de empleados de cada una de estas empresas participantes.

La información recogida se presenta recorriendo cada área objeto de Estudio ofreciendo para cada una, en primer lugar, la información extraída con los informantes clave y, posteriormente, la opinión de los empleados, reflejada en los cuestionarios, y volcada de forma visual en diferentes gráficos, contemplando tanto información general, como la correspondiente a cada ítem del cuestionario.

3.1. Sensibilización, Información y Comunicación en Seguridad y Salud.

La información sobre esta área extraída de las empresas objeto de Estudio se refiere a las iniciativas que se están llevando a cabo hoy en día para, posteriormente, analizar el impacto que han tenido en función de los niveles de participación de los distintos agentes involucrados con la Prevención en su diseño e implementación.

Para facilitar la lectura, esta información se ha estructurado en 5 tipologías según el tipo de contenidos, y finalizando con las claves de éxito de su aplicación según las propias Empresas.

- **Acciones de comunicación e información:**
 - Comunicación a través de las RRSS de la empresa, de correo electrónico y de SMS: utilizando estas vías de manera complementaria, a la hora de informar a los empleados en materia de PRL, aportando consejos prácticos para la reducción de riesgos laborales y para su Salud, por ejemplo, con el envío de infografías mensuales sobre Seguridad, estrés, hábitos Saludables, etc.

- Creación de Apps de PRL propias: con esta iniciativa, las empresas se adaptan a la realidad actual, creando una herramienta propia y personalizada, a través de la cual todo el personal puede interactuar.
- Reuniones con el Comité de Seguridad y Salud: con el objetivo de fomentar la concienciación de todos los miembros de la Organización.
- Buzones de sugerencias y tablones de anuncios: puestos a disposición de todos los empleados en lugares habilitados para ello.
- Cartelería para informar y sensibilizar: el uso de medios audiovisuales les sirve a las empresas para impactar.
- Revista anual y publicaciones internas trimestrales: como medio para informar al personal de las acciones y medidas que se están llevando a cabo en Prevención de Riesgos en la empresa.
- Campañas específicas y generales: de riesgos (embarazo, drogas, alcohol, 12 meses-12 causas preventivas, etc.), y de Seguridad (normas de Seguridad a través de videos, trípticos, etc.).
- Manuales de Buenas Prácticas: donde se dan pautas sobre lo que significa y supone, por ejemplo, la implicación, la escucha activa y la ejemplaridad; se ofrecen pautas sobre el procedimiento de trabajo seguro; se establecen las normas que se llevan a cabo en la empresa en la materia; se proporciona checklist de Seguridad; se detallan a las personas responsables en cada ámbito, etc.
- Charlas informativas diarias: específicas por puesto, sobre los riesgos del mismo, que suelen tener una duración de 5 minutos, donde se habla sobre PRL al comienzo de la jornada, y que sirven como concienciación.

- Visitas semanales “de campo”, con carácter informativo y no sancionador, por parte de los Delegados de PRL y Responsables de PRL, así como, inspecciones mensuales, para revisar si se cumple la normativa.
 - Plan de acogida para el nuevo personal: acompañar al profesional en su proceso de integración, ayudándole a conocer su Departamento y su rol dentro de la empresa y a entender los procesos y rutinas seguras de trabajo.
-
- **Acciones de recogida de información:**
 - Realización de encuestas a los empleados.
-
- **Acciones de dotación de recursos necesarios:**
 - Dotación de recursos tecnológicos; ordenadores, móviles, etc.
-
- **Acciones de reconocimiento:**
 - Reunión semanal de Seguridad: lecciones aprendidas.
 - Dotación de premios y recompensas.

- **Acciones de implantación de metodologías:**

- Método Du Pont.
- LEAN.
- 5 S: orden y limpieza.

- **Claves de éxito:**

En este sentido, las empresas participantes coinciden en que las acciones que les han resultado más eficaces son las siguientes:

- Realizar la comunicación de la información a través de Redes Sociales y de Apps internas.
- Fomentar un contacto diario entre los Mandos Intermedios y el personal operario, promoviendo así que haya mayor feedback entre ambos.
- Utilizar mensajes claros y directos a toda la plantilla sobre cuáles son las normas a seguir para una adecuada PRL, a través tanto de correo electrónico, como de documentos impresos, para conseguir que les llegue a todo el personal.
- Realizar reuniones trimestrales en materia de PRL, entre el Responsable de PRL y los trabajadores y las trabajadoras.
- Poner en marcha campañas y sesiones informativas a través de distintos canales de comunicación, siendo verdaderamente significativas para los participantes.
- Dedicar cada día unos minutos (en torno a 5) para hablar de Seguridad.

- Trabajar de manera muy cercana con los RLT en la concienciación de la importancia de la PRL.
- Llevar a cabo medidas disciplinarias: cartas de advertencia, suspensión de empleo y sueldo.
- Visitar a los lugares de trabajo, por parte de los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales y conseguir así respaldar a los trabajadores y las trabajadoras en esta materia, propiciando además un contacto más cercano hacia ellos.
- Fomentar, desde la Dirección de la empresa, la participación y la escucha activa de los trabajadores y las trabajadoras, mejorando así las acciones comunicativas.
- Realizar charlas y reuniones con el Comité de Seguridad y Salud, como pieza clave para aumentar la concienciación de los miembros de la Organización.
- Aumentar el número de personas que se encargan y gestionan la PRL en la Organización.
- Comunicar y hacer visibles los logros, tanto a nivel individual como de la propia Organización.
- Concienciar utilizando casos reales de accidentes, debido entre otras cosas, al impacto que genera en los trabajadores y las trabajadoras.

▪ **¿Quiénes han participado en la acción?**

En esta área los agentes participantes en la puesta en marcha han sido principalmente la Dirección de la empresa, junto con los Responsables de RRHH y PRL.

En segundo lugar, también han estado implicados de forma transversal en el desarrollo de estas acciones, Responsables del Área de Mantenimiento, Mandos Intermedios,

Delegados de PRL, Comité de Empresa, Responsables de Calidad, y Responsables de Marketing y Comunicación.

Por último, de forma indirecta, por ejemplo, a través de los buzones de sugerencias, el resto de la plantilla también ha participado en el diseño de estas acciones de mejora.

▪ **¿Qué barreras se han encontrado las empresas?**

Las empresas han detectado como dificultades que, a veces, son un obstáculo para llevar a cabo las acciones necesarias para hacer de la Cultura Preventiva parte de la Cultura Empresarial, las siguientes:

- Las comunicaciones en Redes Sociales deben pasar varios filtros antes de publicarse, por parte de la Dirección, del Responsable de PRL y del Responsable Sindical, existiendo con respecto a estos últimos una cierta reticencia.
- La rotación y el absentismo.
- La resistencia a incorporar nuevos hábitos: *“esto ha sido así siempre, para qué cambiar”*.
- La difícil aplicación y la falta de concienciación con respecto a una Cultura Preventiva real, debido a la inexistencia de dinámicas y actividades prácticas para su fomento entre los miembros de la Organización.
- Aunque la información que se comunica sea la adecuada, existen diferencias entre lo que se debe hacer y finalmente se hace, sobre todo debido a la carga de trabajo y el ciclo de la producción.
- Si bien las acciones comunicativas desde el Departamento de PRL se realizan correctamente, debido en ocasiones a la dispersión geográfica, no

todos los empleados se ven informados y concienciados de igual forma en dicha materia.

- La barrera económica o presupuestaria.
 - La diferencia generacional, denotando cierta resistencia de los trabajadores y las trabajadoras más antiguos con respecto al cambio. Además, no todos están igualmente familiarizados con las nuevas tecnologías, habiéndose producido un cambio muy fuerte en muy poco tiempo.
 - La escasez de tiempo: la elaboración de las herramientas conlleva muchísimo tiempo y esfuerzo: por ejemplo, los documentos tienen muy cuidada la letra, grande, fotos, etc. Por otro lado, no se dispone de mucho tiempo para llevar a cabo la coordinación y los cambios oportunos a nivel cultural de la Organización entre los distintos Departamentos.
- **Impactos y cambios en la Cultura Preventiva: ¿Qué han conseguido las empresas fruto de esas acciones?**
- Se han creado nuevos canales de comunicación, gracias a las nuevas tecnologías y RRSS.
 - Se ha puesto a disposición de todas las personas de la Organización toda la documentación preventiva.
 - Ha aumentado el compromiso de la Dirección con respecto a la PRL, incluso ahora se dedica una partida presupuestaria para la información en PRL, que antes no existía.

- Se ha promovido la sensibilización y concienciación de los trabajadores y las trabajadoras a través de numerosas vías, consiguiendo organizaciones más comprometidas con la Cultura de la Prevención.
- La posibilidad de comunicación directa de incidencias a los inspectores de Seguridad a través de las Apps.
- La información impacta en los procesos productivos, de forma que incluso se para la línea de producción para formar e informar.
- Los Mandos Intermedios en su manera de gestionar la Prevención en su equipo se han alineado con el cambio cultural, y se encuentran muy sensibilizados, siendo los primeros responsables en hacer fluir esta información. Por ejemplo, empiezan y terminan la jornada con estiramientos, solicitan los EPIS con anterioridad a su deterioro, y se encargan ellos personalmente de trasladar la información que le envían desde el Departamento de PRL.
- Se ha producido un cambio de mentalidad respecto a la utilidad, tanto personal como profesional de la Prevención, y de que todos los empleados son partícipes del buen hacer de la misma, han entendido que está para ayudar y no para limitar. Esto ha favorecido el que exista una mayor sensibilización y propuestas de iniciativas de mejora con respecto a la PRL a nivel organizativo.
- Los Delegados de Prevención se están mostrando más participativos con este cambio de cultura, transmitiendo la necesidad de evolucionar al resto de plantilla.
- Se ha mejorado la comunicación en el proceso de incorporación de nuevos trabajadores y trabajadoras, incidiendo en ello en el “Plan de Acogida” o “Bienvenida” a la Organización.

¿Qué opinan los empleados/as?

El volcado de la información extraída de los cuestionarios que las empresas participantes han facilitado a sus empleados/as, nos ofrece los datos que aparecen a continuación sobre la “Sección 1: Sensibilización, información y comunicación”.

Como podemos observar en los gráficos de barras, de forma general y sin apreciarse diferencias significativas por género, un porcentaje alto de las personas informantes están de acuerdo o muy de acuerdo con que se ha producido un cambio sustancial en este bloque.

Se presentan posteriormente los resultados de cada uno de los ítems de este apartado en el cuestionario.

Sensibilización, información y comunicación

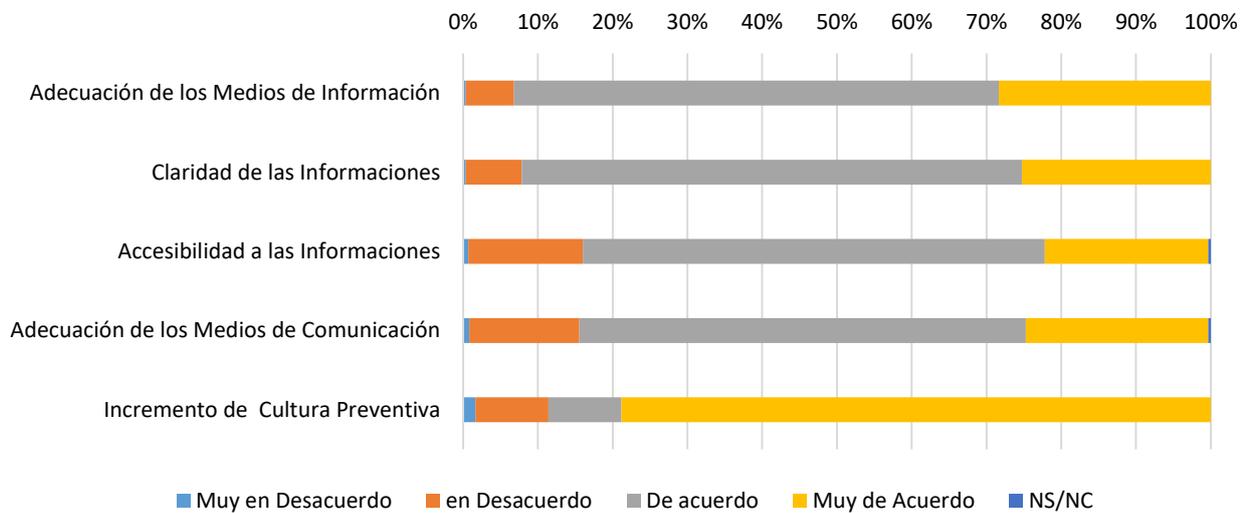


Gráfico 1. Sensibilización, información y comunicación. Información general.

Se diferencian a continuación estos mismos resultados diferenciados por género.



Sensibilización, información y comunicación

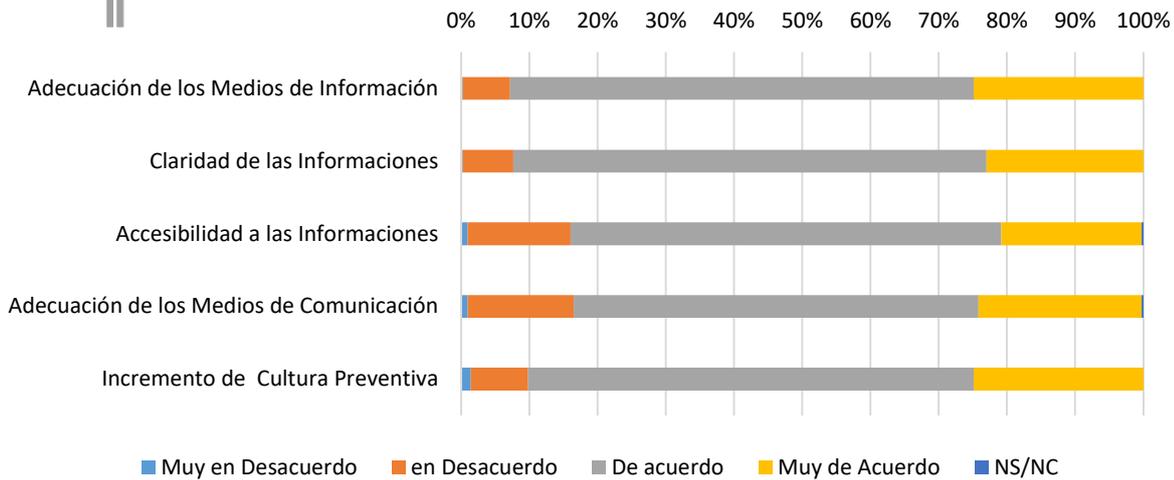


Gráfico 2. Sensibilización, información y comunicación. Información género.



Sensibilización, información y comunicación

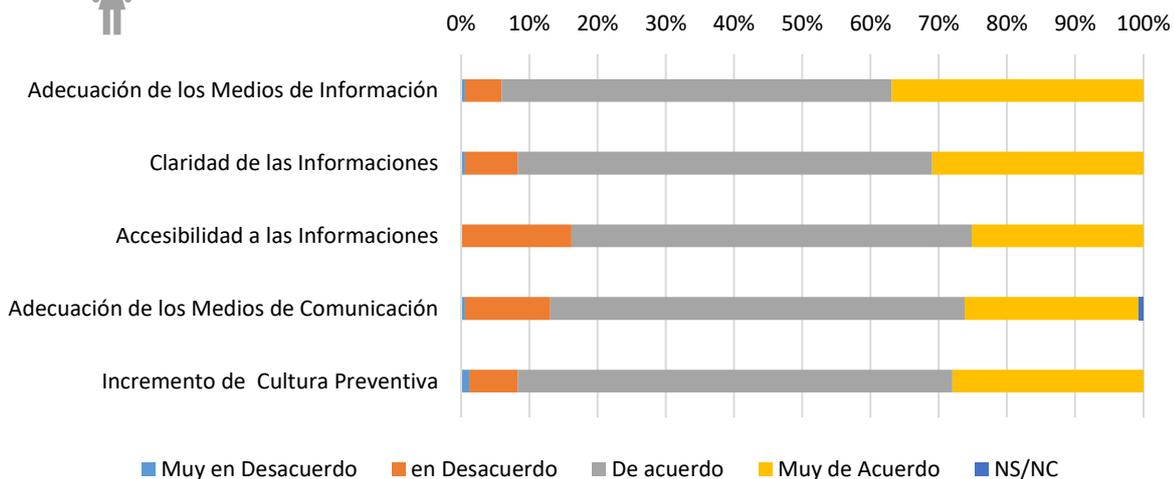


Gráfico 3. Sensibilización, información y comunicación. Información género.

Los medios empleados (señales, carteles, comunicados, etc.), para que la información sobre Prevención de Riesgos Laborales llegue a los trabajadores y las trabajadoras, son adecuados (65%) o muy adecuados (28%) según la mayoría de encuestados.

ADECUACIÓN DE LOS MEDIOS DE INFORMACIÓN en

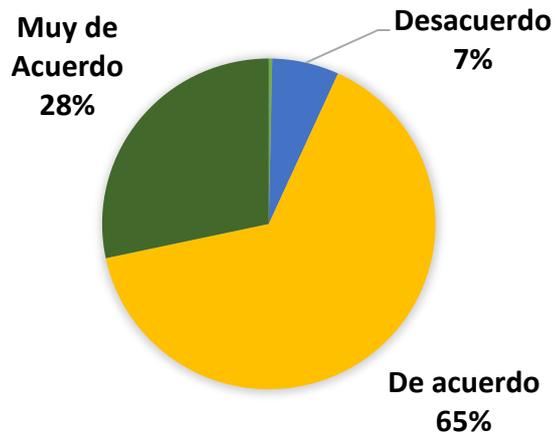


Gráfico 4. Sensibilización, información y comunicación. Ítem 1.

Un 92% de los empleados encuestados, cree que la información preventiva se realiza a través de mensajes claros y fácilmente entendibles y atractivos.

CLARIDAD DE LAS INFORMACIONES en

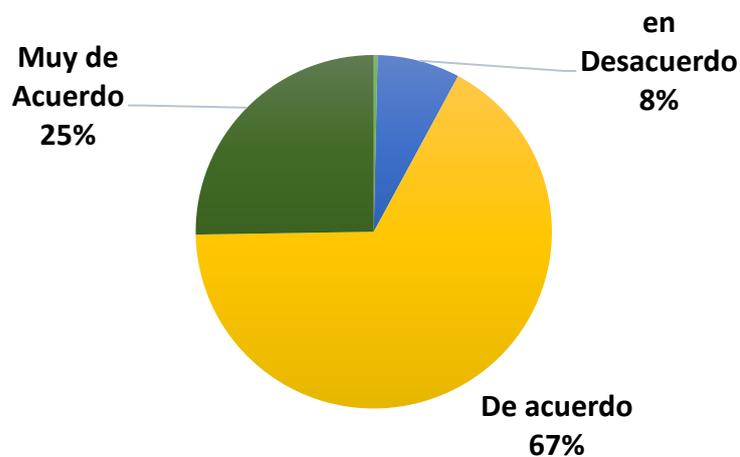


Gráfico 5. Sensibilización, información y comunicación. Ítem 2.

Un 84% de los empleados encuestados, cree que la información en Prevención de riesgos laborales es fácilmente accesible para su consulta, frente a un 16% que está en desacuerdo.



Gráfico 6. Sensibilización, información y comunicación. Ítem 3.

El 84% de los empleados encuestados, opina que se dispone de los medios adecuados (buzones, tabloneros de anuncios, etc.) para que se puedan trasladar aspectos relativos a la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa.

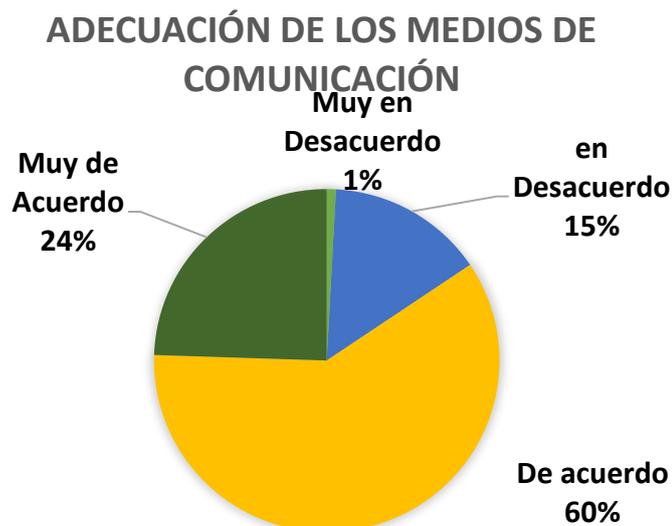


Gráfico 7. Sensibilización, información y comunicación. Ítem 4.

Las diferentes informaciones y comunicaciones realizadas actúan positivamente en la mejora del ambiente de trabajo, en la Seguridad del puesto y en el cuidado entre compañeros, según la mayoría de las personas encuestadas (89%).

INCREMENTO DE CULTURA PREVENTIVA

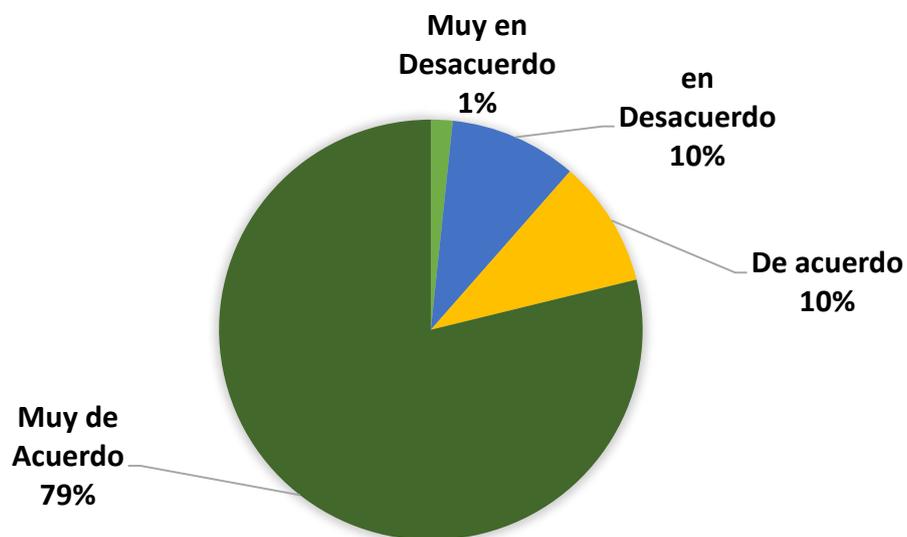


Gráfico 8. Sensibilización, información y comunicación. Ítem 5.

3.2. Formación y Capacitación en Prevención de Riesgos Laborales.

Según la información extraída de las empresas objeto de Estudio en el apartado relativo a formación y capacitación de PRL, las acciones / iniciativas puestas en marcha para su correspondiente análisis posterior, pueden dividirse en 4 tipologías:

- **Formación continua y actualizada:**
 - Se proporciona una formación inicial a las nuevas incorporaciones en materia de PRL.
 - Realización de acciones para con la formación continua y actualizada de la Prevención de Riesgos Laborales, donde podemos destacar:
 - Un aumento del volumen de cursos que se ponen a disposición de los trabajadores y las trabajadoras.
 - Ampliación de la oferta formativa empresarial, incluyendo nuevas temáticas, como, por ejemplo: emergencias, primeros auxilios, limpieza de productos químicos, extinción de incendios, perfeccionamiento de la conducción, Seguridad vial, soldadura de polietileno, trabajo en zanjas, etc.
 - Puesta en marcha de formación específica para cada puesto de trabajo, tanto a los nuevos empleados de la Organización, como a los veteranos.
 - Aumento significativo del número de horas destinadas a la formación con respecto a años anteriores.
 - Organización de espacios de debate, donde confluyen en un mismo lugar empleados que están distribuidos por todo el territorio nacional, para hablar sobre Prevención de Riesgos Laborales.
 - Formación a Mandos Intermedios en comunicación, valores y emociones, con el objetivo de que dirijan y sepan trasladar la información en PRL a sus colaboradores, adaptándose a las necesidades y realidades de cada uno de ellos.

▪ **Adaptación de la formación a la Organización:**

- La formación se ha orientado, además de a la teoría, a la práctica. Por ello, se ponen en marcha actividades formativas caracterizadas por ser muy variadas y basadas en casos reales, consiguiendo así un mayor impacto en los participantes.
- Se ha adaptado la formación a varios idiomas, para poder llegar de forma eficaz a todos los empleados.
- La calidad de las sesiones formativas ha mejorado, ya que son más específicas y llevadas a cabo por personas pertenecientes a la propia Organización, considerados expertos en la materia.

▪ **Uso de las Nuevas Tecnologías para capacitar a los empleados:**

- Fomento de la gamificación como medio para la adquisición de aprendizajes de forma lúdica en el entorno laboral, haciendo que los trabajadores y las trabajadoras no solo aprendan, sino que el aprendizaje sea también significativo y divertido.
- Formación a través de video juegos, que recrean la realidad laboral de cada empleado, respecto al puesto de trabajo que ocupa.
- Masterclass de PRL a través de Redes Sociales, durante las que se abre un chat en directo, para que los empleados puedan realizar preguntas de diversa índole.
- Oferta formativa online a través de una plataforma digital o de la propia Intranet de la Empresa, donde el candidato puede elegir y decidir qué itinerario formativo seguir, y donde la mayoría de los contenidos didácticos son visuales, para hacerlo así más atractivo al usuario.

▪ **Evaluación de las acciones formativas y del profesorado:**

- Se sigue una vigilancia continua de la calidad tanto de la formación, como del profesorado que la imparte, a través de cuestionarios al alumnado y de visitas del Responsable de Prevención al aula.

▪ **Claves de éxito:**

Considerando lo anterior, las empresas participantes en el Estudio coinciden en que, en materia formativa, de las acciones llevadas a cabo, las que han resultado más eficaces han sido:

- La realización de formación centrada específicamente en los diferentes puestos de trabajo. Se trata de sesiones formativas caracterizadas por su alto grado de practicidad y por resultar verdaderamente amenas para los participantes.
- La formación práctica llevada a cabo por compañeros más antiguos, hacia otros con menos experiencia. El resultado de esta capacitación ha sido muy favorable, ya que el aprendizaje es tanto práctico como específico, no sólo en relación con el puesto, sino también con respecto a la propia Organización y la generación de Cultura.
- El diseño de los cursos y talleres en función de una evaluación previa de las necesidades de los propios empleados y de sus puestos de trabajo, combinando formación interna y externa. Con ello se ha logrado hacerles partícipes, siendo en ocasiones ellos mismos los que toman la iniciativa y realizan las propuestas formativas; además de existir una mayor coordinación entre los agentes protagonistas implicados: los trabajadores y las trabajadoras y el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

- Conseguir feedback real tanto de clientes, como de proveedores, para poder tenerlo en cuenta en el diseño formativo, ya que son otro gran eslabón de la cadena y es importante que su opinión se tenga también en cuenta. La auditoría de clientes obliga a estar muy al día en todo lo referente a Seguridad, por lo que es el propio mercado muchas veces el que va guiando y exigiendo.
- Trabajar de manera muy cercana con la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras en la concienciación de la importancia de la PRL, no solo que estén informados de las acciones de formación en las que participarán los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, sino que sean uno de los agentes implicados en la puesta en marcha de las mismas.
- El ajuste y el alineamiento de los contenidos didácticos con respecto al desempeño de las funciones, tareas y habilidades requeridas por los diferentes puestos. Por ejemplo, la formación de los Mandos Intermedios en Inteligencia Emocional, o la realización de algunas formaciones en el propio puesto de trabajo.
- Aquellas actuaciones formativas presenciales y marcadas por un carácter más práctico, implicando necesariamente por ello la asistencia y la participación de los trabajadores y las trabajadoras de la Organización.
- En el plano legal, tener un control de toda la formación que se da a los empleados.

¿Quiénes han participado en la acción?

Los agentes participantes en la puesta en marcha y diseño de las acciones formativas han sido principalmente los Responsables de RRHH, Formación y PRL.

En segundo lugar, también han estado implicados de forma transversal en el desarrollo de estas acciones, Responsables del Área de Mantenimiento, Mandos Intermedios, Delegados de PRL, Comité de Empresa, Empresas Externas, y los propios participantes de las acciones formativas.

¿Qué barreras se han encontrado las empresas?

Las dificultades que han detectado las empresas participantes, que en ocasiones les impiden o dificultan llevar a cabo de forma efectiva las acciones formativas necesarias, son las siguientes:

- La falta de tiempo y la dificultad de compaginar trabajo y formación. Ello supone complicaciones con respecto a la coordinación y la Organización del horario de la actividad laboral con la formación.
- La eventualidad de algunos miembros de la Organización, al existir fluctuación del personal y picos de contratación, lo cual supone una inversión y un gran esfuerzo en la formación de este personal, que a veces no se recupera.
- La dispersión geográfica de los trabajadores y las trabajadoras, que muchas veces conlleva que no todos ellos tengan la misma oportunidad de acceso a la formación que se pone en marcha.
- La insuficiencia de recursos económicos para invertirlos en la puesta en marcha de determinadas actividades formativas.
- La formación impartida por entidades externas en PRL a veces no se ajusta a su realidad laboral, suele ser poco dinámica y muy centrada en lo que por Ley se tiene que impartir.

En ocasiones no existe idoneidad del formador ni de la oferta formativa de estas empresas en la materia, ya que suelen ofrecer pocos cursos específicos para cada puesto concreto o temas puntuales.

- La existencia de diferencias generacionales, lo cual supone dificultad personal de aprendizaje para algunos empleados, según la edad.
- Tener que gestionar un cambio brusco en poco tiempo sobre una concepción diferente de la Seguridad y la Salud empresarial, más allá del simple cumplimiento de la normativa, en el que todavía hay muchos profesionales que no están sensibilizados. Aunque la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras son colaborativos con respecto a la formación en este ámbito, hay otros que no son partícipes y no quieren realizar estas acciones formativas. Estos trabajadores se caracterizan por tener poca concienciación con respecto a la importancia de la PRL.

Así, quedan aún trabajadores que siguen viendo a los responsables de PRL como “fiscalizadores”. Por lo tanto, se hace necesario un cambio de mentalidad al respecto.

Impactos y cambios en la Cultura Preventiva: ¿Qué han conseguido las empresas fruto de esas acciones?

Gracias a las acciones, detalladas anteriormente, que las empresas han puesto en marcha, se han logrado los siguientes hitos:

- Actualmente existe una mayor preocupación por la mejora continua de la formación en la empresa. Esto ha supuesto un incremento de las horas destinadas a formación, así como un aumento significativo del número de cursos que se imparten en la Organización.

- Los trabajadores y las trabajadoras están más implicados y sensibilizados en materia de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que la Cultura Preventiva se ha visto mejorada tras los esfuerzos empresariales realizados en formación.

Es cada vez mayor el número de trabajadores implicados con su formación, y que tienen una participación más activa, en comparación con años anteriores.

- La formación interna proporcionada es cada vez más potente y de mayor calidad, ya que no solamente se dan a conocer las nociones básicas y puntos clave para el desempeño de la tarea de una forma segura, sino que además los participantes están acompañados por un compañero experto.

Se ha evolucionado de una formación básica a una bastante más significativa y útil para los miembros de la Organización. Existe más interés por la formación específica y por la necesidad de profesionales cualificados para llevarla a cabo. Se puede, por lo tanto, hablar de importantes mejoras con respecto a la formación, sobre todo en lo que se refiere a la formación práctica, ya que es más significativa y lúdica.

- Han disminuido sustancialmente el número de accidentes en el trabajo, así como las situaciones de baja laboral, con respecto a años anteriores. Una persona segura no duda y es más eficaz. Así queda demostrado que esta inversión en formación da lugar a eficiencia futura y descenso de la siniestralidad.
- La formación llevada a cabo por los supervisores y encargados ha mejorado considerablemente, siendo más continua en el tiempo y más intensa y rigurosa. Poco a poco, desde su posición, están logrando que la formación en PRL sea un elemento más dentro del trabajo diario.

Actualmente, los Mandos Intermedios están cada vez más formados en gestión de emociones, además de previamente haber realizado formación en PRL, de manera que su forma de dirigir es más adecuada en cuanto al “cómo” transmitir esos conocimientos. Ahora, además, conocen mucho mejor qué EPIs les hacen falta y sus características, y hacen medición y seguimiento de los accidentes para buscar soluciones.

- Ha mejorado el compromiso de la Dirección de la empresa, buscando mayor calidad en las acciones formativas y un mejor ajuste de la formación a los riesgos reales de su actividad.
- Debido a la concienciación en la formación con el uso de ejemplos reales, se ha logrado que cada vez más los trabajadores y las trabajadoras “piensen antes de actuar”, haciendo así partícipe a cada persona de su propia Seguridad y la de sus compañeros.
- Los Delegados de Prevención tienen asumida la importancia de este tipo de formación y la plantilla la está demandando. Por parte de los Delegados de Prevención cada vez son más conscientes, están mejor formados y demandan más formación.

Conocer la normativa de PRL, y estar al tanto de las novedades en la materia, ha supuesto una mejora de la planificación y de la Organización diaria de la actividad.

- Las plataformas de formación interna están cada vez más consolidadas. La intranet y el uso de las NNTT está teniendo un impacto positivo en los empleados, sobre todo en las nuevas generaciones.
- Actualmente, muchas de las empresas paran su actividad para realizar formación en PRL, ante cualquier cambio o mejora del proceso, de manera que nunca hay ningún aspecto sin conocer y formar, están más actualizados.

¿Qué opinan los empleados/as?

El volcado de la información extraída de los cuestionarios que las empresas participantes han facilitado a sus empleados/as, nos ofrece los datos que aparecen a continuación sobre la “Sección 2: Formación en Prevención de Riesgos Laborales”.

Tal y como nos muestran los gráficos de barras, de forma general y sin apreciarse diferencias significativas por género, un porcentaje alto de las personas informantes están de acuerdo o muy de acuerdo en la mayoría de los ítems con que se ha producido un cambio sustancial en este bloque.

No obstante, posteriormente se ofrecerán los resultados de cada uno de los ítems de este apartado del cuestionario a través de gráficos circulares,

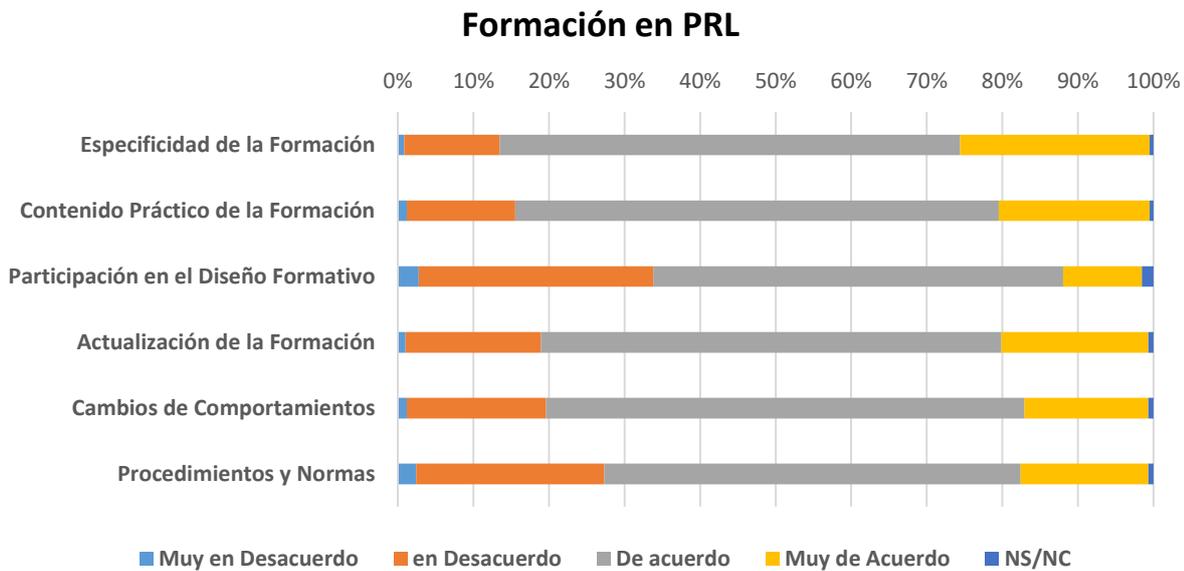


Gráfico 9. Formación en PRL. Información general.



Formación en PRL

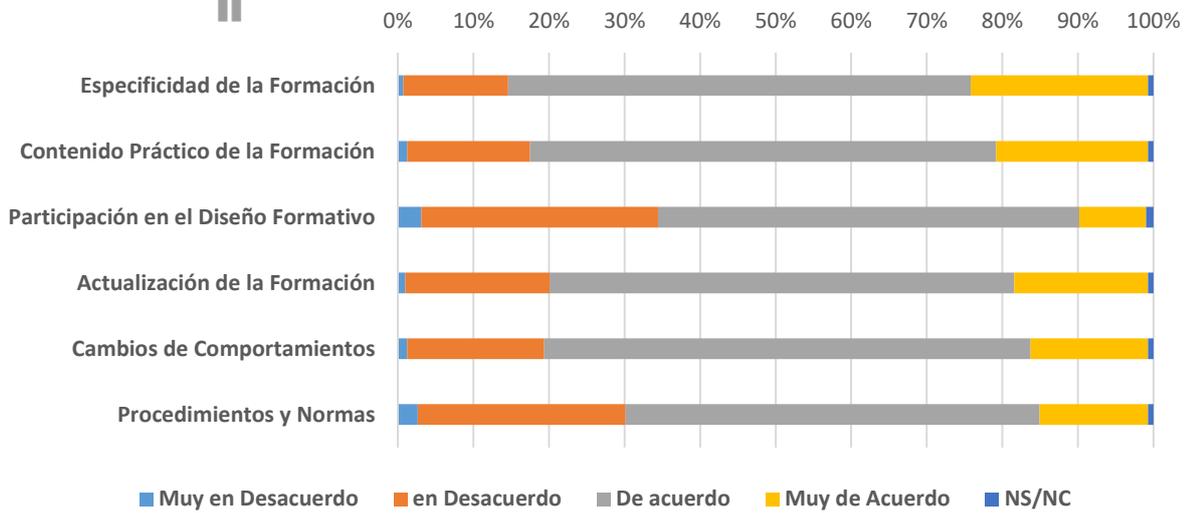


Gráfico 10. Formación en PRL. Información género.



Formación en PRL

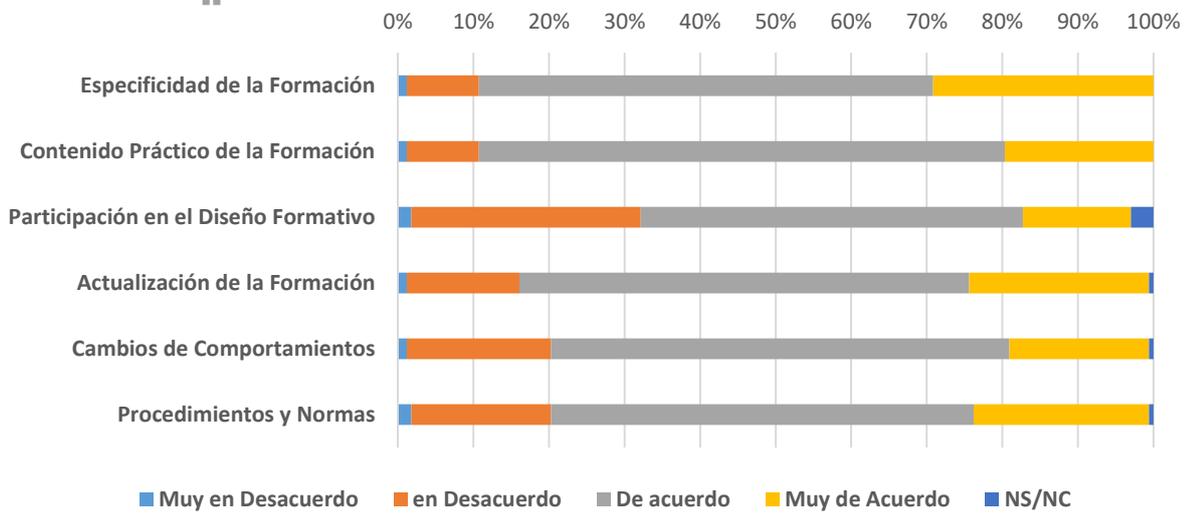


Gráfico 11. Formación en PRL. Información género.

El 86% de las personas encuestadas, piensa que la formación que se realiza en su empresa se adapta a las tareas y es específica a los riesgos de cada puesto de trabajo.

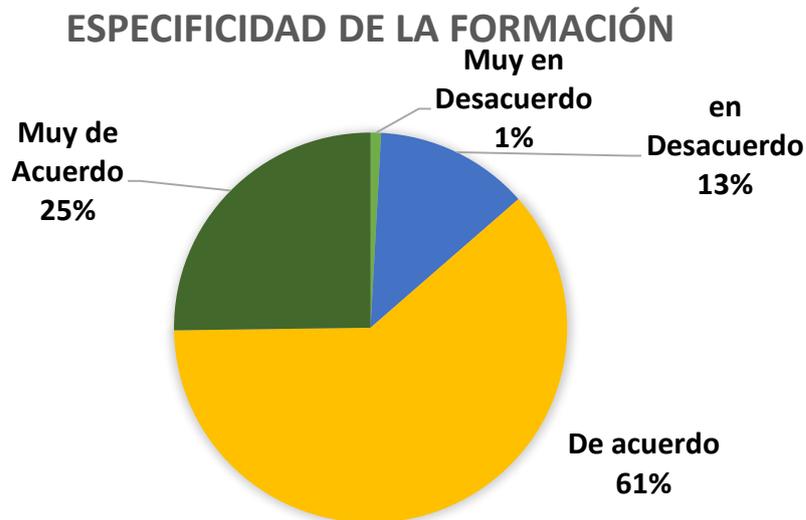


Gráfico 12. Formación en PRL. Ítem 1.

Un 84% de estas personas (64% de acuerdo, 20% muy de acuerdo), opinan también que esta formación tiene un contenido práctico de utilidad.



Gráfico 13. Formación en PRL. Ítem 2.

Según los resultados extraídos, un 66% opina que los trabajadores y las trabajadoras tienen la posibilidad de proponer sugerencias en la elaboración de las temáticas y contenidos de la formación a impartir, frente a un 34% que piensa lo contrario.



Gráfico 14. Formación en PRL. Ítem 3.

Un 81% de los encuestados opina que la formación se actualiza en función de cambios o nuevas necesidades en los Puestos de trabajo, así como de las nuevas tareas.



Gráfico 15. Formación en PRL. Ítem 4.

Además, un 80% cree que, tras la formación impartida, se ha notado un cambio en los comportamientos de los trabajadores y las trabajadoras que la han recibido.

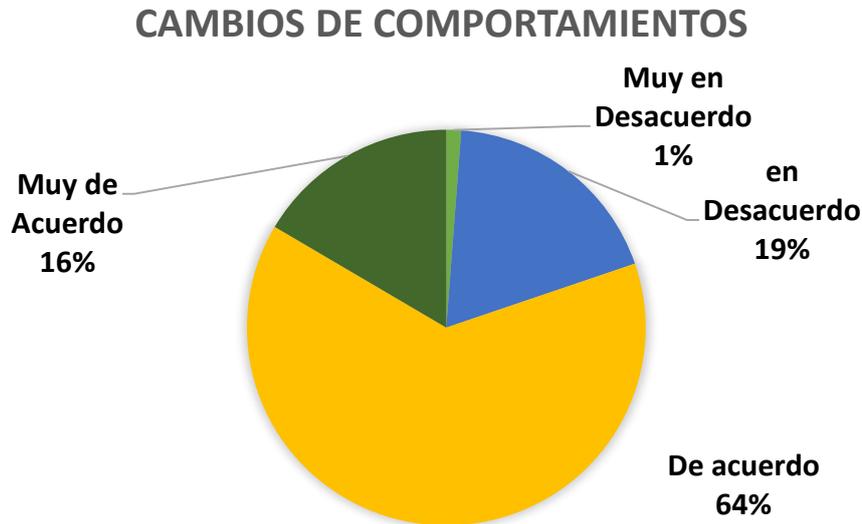


Gráfico 16. Formación en PRL. Ítem 5.

Por último, un 73% ha opinado que se entrenan de forma práctica procedimientos seguros de trabajo, normas de Seguridad y consignas de cuidado, frente a un 27% que piensa lo contrario.



Gráfico 17. Formación en PRL. Ítem 6.

3.3 Vigilancia de la Salud de las Personas Trabajadoras.

Tras entrevistar a las empresas participantes en el Estudio, pasamos a describir las acciones de mejora puestas en marcha por las mismas en este apartado concreto, y que pueden dividirse en 4 tipologías:

- **Fomento de hábitos Saludables:**

- Puesta a disposición en la empresa de fruta para los empleados, con el objetivo de fomentar hábitos alimenticios Saludables.
- Recomendaciones o “tips” semanales a través de las Redes Sociales y/o App de la empresa sobre cómo llevar una vida Saludable. Algunos ejemplos podrían ser la “realización de un descanso de cinco minutos, por cada dos horas y media de trabajo”; o “el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar al centro de trabajo”; “realizar estiramientos antes de comenzar el trabajo, ya que permite aminorar los accidentes por sobreesfuerzo y las caídas”, etc.
- Creación de áreas de descanso y relajación en el centro (cafeterías, salas de estar, comedores), para que los miembros de la Organización puedan relajarse y descansar, comer, y relacionarse con los demás.
- Búsqueda de la comodidad de los EPIs, para poder desarrollar el trabajo con Seguridad, pero también con el mayor Bienestar posible. En varias de las empresas visitadas, los propios empleados tienen la capacidad de elegirlos. También se persigue la mejora de la ergonomía de los trabajadores y las trabajadoras, con más medios de elevación auxiliares, evitando en la medida de lo posible que la carga se realice de forma manual, así como la adaptación de los puestos de trabajo en caso de la existencia de necesidades especiales.

- Realización de campañas durante el año: de alcohol y drogas, de primeros auxilios, contra el golpe de calor, etc., a través de la realización de jornadas formativas y de la puesta a disposición en su caso de los recursos necesarios, como por ejemplo la instalación de carpas y puntos de refrigeración.

- **Reconocimientos médicos:**
 - Realización de reconocimientos médicos anuales a todos los miembros de la Organización, incluso al personal eventual, y en función de una evaluación previa de los riesgos asociados a cada puesto.
 - Campañas puntuales de vacunación, a través de información previa en la que se le ofrece a toda la plantilla la posibilidad de vacunarse.

- **Organización de actividades para los empleados:**
 - Iniciativas para promover el deporte y erradicar el sedentarismo proporcionándoles descuentos en gimnasios, para que puedan asistir a ellos una vez finalizada la jornada laboral.
 - Desarrollo de actividades dinámicas y concursos con profesionales de la Nutrición, donde pueden participar todos los empleados, con el objetivo de fomentar en los participantes rutinas Saludables para llevar a cabo en el día a día y de lograr que se relacionen en un ambiente más relajado e informal.

▪ **Colaboración con otras Entidades:**

- Los trabajadores y las trabajadoras disponen de un seguro médico privado, bien forma parte de su retribución en especie, o a un menor coste por acuerdos entre empresa y aseguradoras.

▪ **Claves de éxito:**

Le preguntamos a las empresas participantes cuáles eran las acciones que les habían resultado más eficaces, y sus respuestas fueron las siguientes:

- La realización de procedimientos médicos participados, como por ejemplo cuando los médicos presentan a los pacientes / trabajadores los resultados de sus Estudios y analíticas.
- El desarrollo de campañas informativas y/o formativas cada cierto tiempo, sobre hábitos Saludables, nutrición, primeros auxilios, gripe, dejar de fumar, etc.
- El establecimiento de áreas de descanso y relajación para los miembros de la Organización.
- La promoción de iniciativas para conseguir la integración de la Vigilancia de la Salud en la Organización. Por ejemplo, la realización de Estudios y análisis de la próstata para hombres a partir de cierta edad, al igual que Estudio del hierro o mamografías para las mujeres.
- Lograr que el Responsable de Prevención esté más centrado en el factor humano, consiguiendo así empatizar con los trabajadores y las trabajadoras, por ejemplo, acercándose a su lugar de trabajo, o preocupándose por ellos haciendo seguimiento de su Salud cuando están enfermos o de baja.

- El fomento de la gestión emocional a través de las RRSS, dando a conocer de manera accesible los beneficios de la risa y de la música, frases inspiradoras, etc.

¿Quiénes han participado en la acción?

En la puesta en marcha de las acciones relativas a Vigilancia de la Salud, principalmente han participado conjuntamente el Departamento de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales.

En segundo lugar, también han estado implicados de forma transversal en el desarrollo de estas acciones, la Dirección, Mandos Intermedios, Delegados de PRL, Comité de Seguridad y Salud, Responsables de Calidad, Servicios de Prevención Ajenos, y Responsables de Marketing y Comunicación.

Por último, de forma indirecta, a través de propuestas e iniciativas de mejora, el resto de la plantilla también ha participado en el diseño de estas acciones de mejora.

¿Qué barreras se han encontrado las empresas?

Las empresas participantes coinciden en que las dificultades o cuestiones que les impiden llevar a cabo de la forma más adecuada las iniciativas de mejora del área relativa a la Vigilancia de la Salud son las siguientes:

- Poca participación por parte de algunos trabajadores, siendo quizás la resistencia que muestran debida a que se sienten intimidados y vigilados, y prefieren que les atienda su médico de cabecera.
- La existencia de dificultades en lo referente a los reconocimientos médicos, ya que al llevarse a cabo en unidades móviles los trabajadores y las

trabajadoras suelen sentirse incómodos, al igual que cuando tienen que desplazarse a las Mutuas.

- Los horarios y turnos de los trabajadores y las trabajadoras dificultan en gran medida la Vigilancia de la Salud de las personas, teniendo éstas muy poca disponibilidad para ello.
- La disposición de pocos medios y recursos económicos para promover y fomentar la Vigilancia de la Salud.
- Las condiciones laborales específicas de algunos colectivos, por ejemplo, en trabajos en altura, cuando existe dispersión geográfica de la actividad, o cuando la naturaleza del trabajo exige carga física y/o plazos estrictos.

Impactos y cambios en la Cultura Preventiva: ¿Qué han conseguido las empresas fruto de esas acciones?

- Aumento considerable de la preocupación de los Directivos de la Organización con respecto a la Salud y Bienestar de los trabajadores y las trabajadoras. Por ejemplo, en algunas de estas empresas, la Dirección promueve la inscripción en carreras, haciendo que el trabajador esté exento del pago de la inscripción a las mismas.
- Mayor sensibilización en materia de Prevención de riesgos en la cotidianidad de la jornada laboral de los trabajadores y las trabajadoras, por ejemplo, siendo más conscientes del impacto que puede tener en el desarrollo del trabajo el consumo de alcohol.
- Aumento del número de empleados que se realizan reconocimientos médicos. Esto es posible, entre otras mejoras, a que facilitan la realización de los reconocimientos médicos en horario de noche con unidades móviles.

- Por último, pero no menos importante, se ha reducido de forma significativa la accidentalidad en los puestos de trabajo, debido entre otras cosas a las adaptaciones realizadas en los mismos.

¿Qué opinan los empleados?

El volcado de la información extraída de los cuestionarios que las empresas participantes han facilitado a sus empleados/as, nos ofrece los datos que aparecen a continuación sobre la “Sección 3: Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras”.

Según vemos en los gráficos de barras, no se aprecian diferencias significativas por género, y en general un porcentaje medio-alto de las personas informantes, están de acuerdo con que se ha producido un cambio en este bloque, con matices en algunos apartados.

Posteriormente se ofrecerán, en los gráficos circulares, los resultados de cada uno de los ítems de esta sección.

Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras

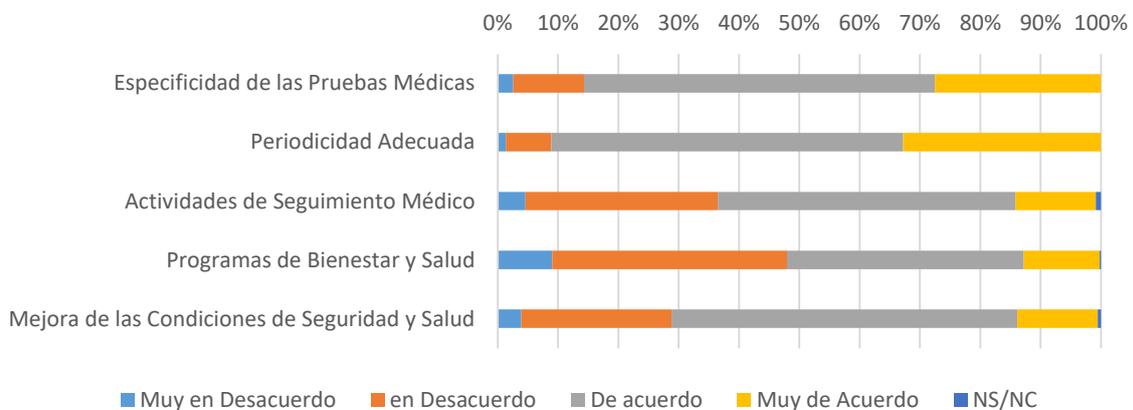


Gráfico 18. Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras. Información general.



Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras

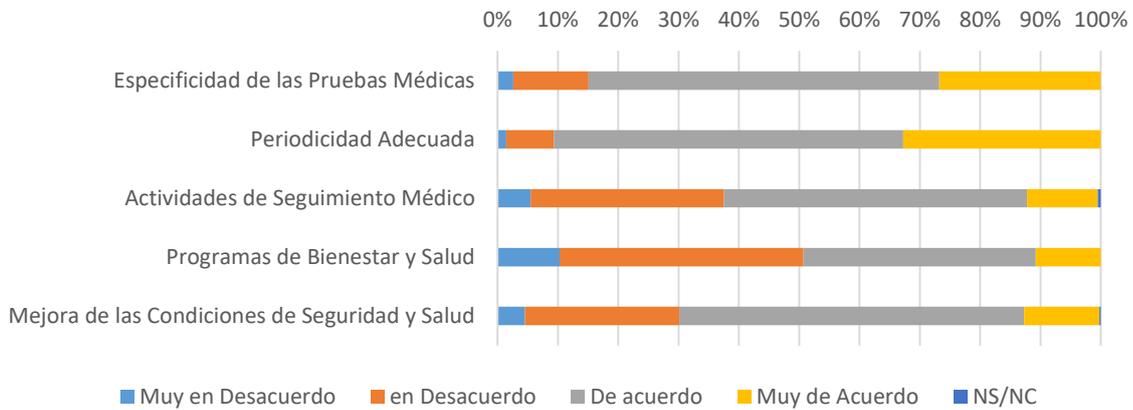


Gráfico 19. Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras. Información género.



Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras

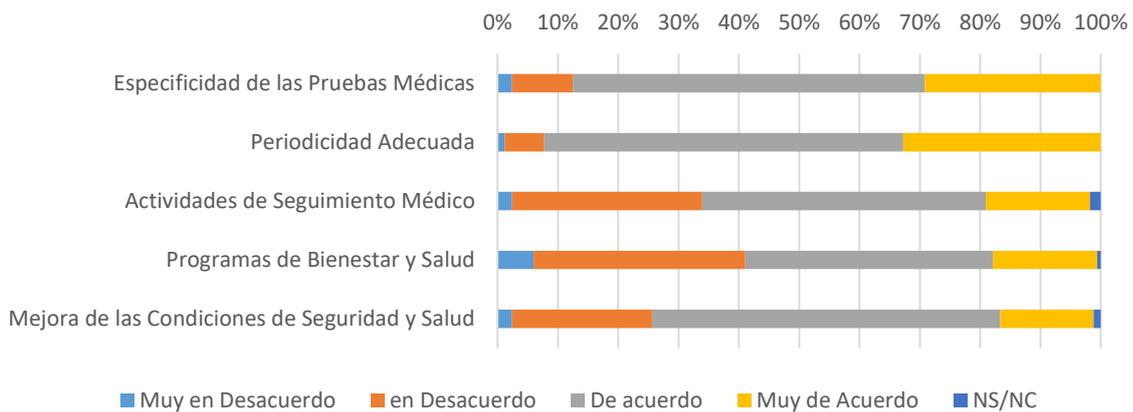


Gráfico 20. Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras. Información género.

Un 85% cree que los reconocimientos médicos son específicos según las tareas de cada puesto de trabajo, considerando adecuadas las pruebas que incluye su reconocimiento, frente a un 15% que piensa lo contrario.

ESPECIFICIDAD DE LAS PRUEBAS MÉDICAS

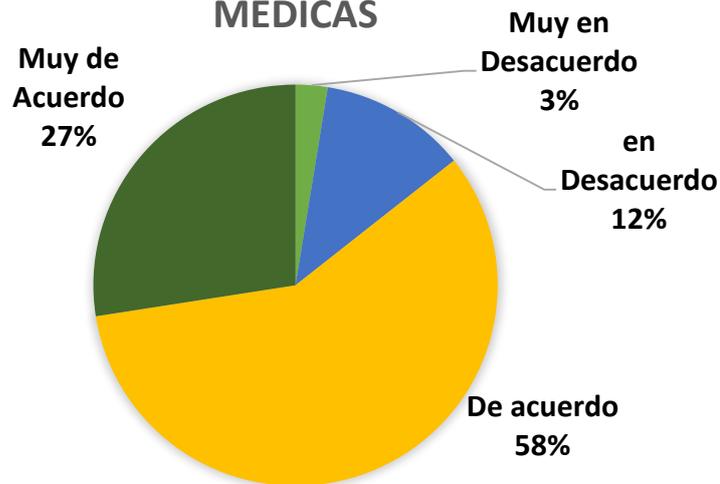


Gráfico 21. Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras. Ítem 1.

La mayoría de las personas encuestadas (91%), considera que la periodicidad con la que se realizan estos reconocimientos es adecuada.

PERIODICIDAD ADECUADA

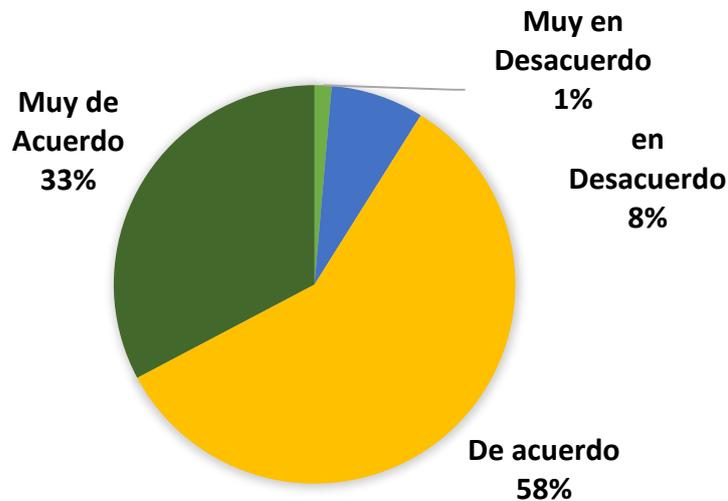


Gráfico 22. Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras. Ítem 2.

El 82% opina que se realizan actividades suficientes de seguimiento médico que favorecen la Salud de los trabajadores y las trabajadoras.

ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO MÉDICO

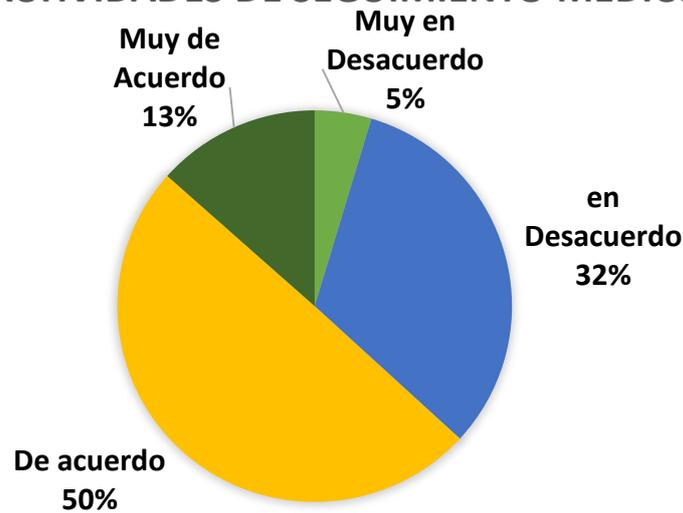


Gráfico 23. Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras. Ítem 3.

El 52% opina que la empresa fomenta la adopción de hábitos de vida Saludables a través de la Vigilancia de la Salud, con programas antitabaco, de alimentación Saludable, de mejora del sueño y de cuidado de la espalda.

PROGRAMAS DE BIENESTAR Y SALUD



Gráfico 24. Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras. Ítem 4.

Un 71% de las personas encuestadas cree que los Programas de Vigilancia de la Salud puestos en marcha desde su empresa, han resultado de utilidad para la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud de los empleados. En cambio, un 29% dudan sobre la efectividad de los mismos.

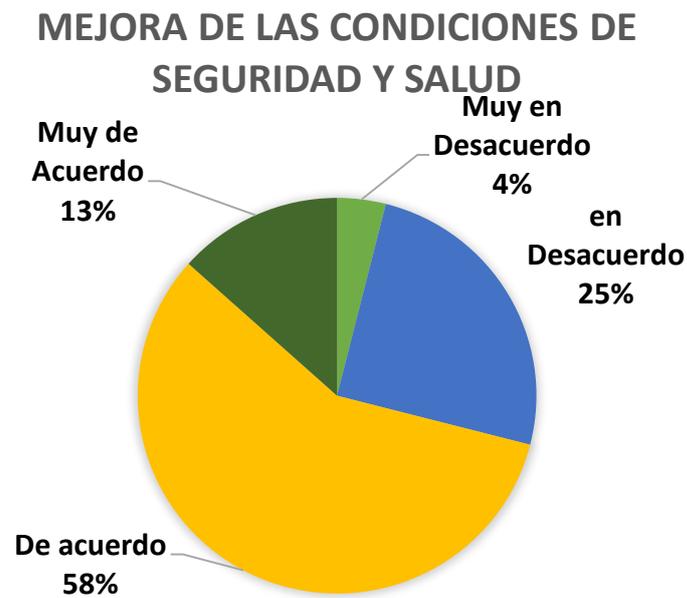


Gráfico 25. Vigilancia de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras. Ítem 5.

3.4. Fomento de la Integración Eficaz.

Según la información extraída de las empresas participantes en el proyecto de investigación, las acciones de mejora puestas llevadas a cabo pueden dividirse en 3 tipologías:

- **Medidas de control y seguimiento:**
 - Realización de acciones de control y medidas de seguimiento por parte del Departamento interno y externo de PRL, para hacer que se lleve a cabo la normativa vigente.
 - Implicación del Técnico de PRL más allá de los meros trámites administrativos, logrando empatizar y ponerse en el lugar de los trabajadores y las trabajadoras e interesándose de primera mano por la casuística y los riesgos reales de su actividad.
 - Realización de inspecciones internas, haciéndolas parte del propio desarrollo de la actividad.

- **Mejora de las instalaciones:**
 - Disposición y establecimiento de señalizaciones y recomendaciones en materia de Prevención, como por ejemplo los espejos en las salidas de garaje, ropa especial para que aumente la visibilidad de los trabajadores y las trabajadoras, etc.

- **Acciones de mejora de la comunicación interna:**
 - Puesta en marcha de una política de comunicación muy potente que está haciendo que la empresa en general esté integrando la Prevención de

Riesgos Laborales a través de diversos canales, de forma que la información les llegue a todos. Ejemplo de ello es la realización y puesta a disposición del personal de boletines, revistas y publicaciones de Seguridad.

- Realización de encuestas a los empleados para conocer y analizar aspectos importantes sobre la Seguridad y Salud de los mismos.
- En algunas entidades, se han premiado y valorado a aquellos trabajadores y las trabajadoras que han fomentado y trabajado en base a la Cultura Preventiva, llevando a cabo iniciativas que les ayudan a motivarlos y a promover en ellos buenas conductas y hábitos en cuanto a Seguridad y Salud se refiere.
- El trabajo y colaboración con la Dirección general y con los Mandos Intermedios para poner en marcha mecanismos para la comunicación e integración de la PRL.
- Implicar con reuniones mensuales a los diferentes Departamentos, para tratar temas de accidentes laborales y decidir entre todos la forma de solventarlos.

▪ **Claves de éxito:**

En este sentido, las personas participantes en el Estudio coinciden en que las acciones que les han resultado más eficaces son las siguientes:

- La implicación de todos los mandos de la Organización con la integración en materia preventiva, haciendo que sea más fácil su consolidación y fomento.

- La integración de los recursos, pautas y medidas adaptadas a cada Departamento.
- Fomento de iniciativas para afianzar aún más la integración de la Prevención de riesgos laborales a través de la formación presencial. En este sentido, también ha funcionado la exigencia y obligatoriedad en la asistencia y realización de determinadas acciones formativas, como, por ejemplo, cursos de emergencias.
- La realización de reuniones semanales por parte de los responsables de la PRL en la Organización (Delegado de PRL, Responsable de RRHH, etc.), con los responsables del Servicio de Prevención Ajeno, para fomentar iniciativas de sensibilización y tratar temas referentes al desarrollo de la Cultura Preventiva.
- Establecimiento del primer día de acogida, donde el nuevo empleado tiene una jornada para poder aprender viendo lo que hacen los demás compañeros y familiarizarse con respecto a su futuro puesto de trabajo.
- Conseguir que sea el propio personal de la empresa quien exija que se cumpla la normativa sobre PRL, por ejemplo, eligiendo al azar empleados para fomentar la integración de las nuevas incorporaciones.
- Mayor fluidez en la comunicación y transparencia, que ayudan en la existencia de un buen clima laboral y hace que la implicación de las personas vaya en aumento. El fomento de la comunicación y empatía por parte de los Mandos Intermedios hacia los trabajadores y las trabajadoras y de la participación de los empleados en las charlas y reuniones, son dos buenos ejemplos de ello.

¿Quiénes han participado en la acción?

En esta área los agentes participantes en la puesta en marcha han sido principalmente la Dirección de la empresa, junto con los Responsables de RRHH, PRL y Operaciones.

También han estado implicados de forma transversal en el desarrollo de estas acciones, Responsables de Formación, Delegados de PRL, Comité de Seguridad y Salud, Responsables de Calidad, y Responsables de Marketing y Comunicación.

¿Qué barreras se han encontrado las empresas?

Las empresas han detectado ciertas dificultades que, a veces, les dificultan llevar a cabo las acciones necesarias para hacer de la Cultura Preventiva parte de la Cultura Empresarial, las cuales son:

- En general, los trabajadores y las trabajadoras no se sienten partícipes para abordar el tema de la PRL, lo conciben como algo que sólo importa o le incumbe al propio Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, al cual además no consideran como aliado.
- La subcontratación de otras empresas, que a veces no cumplen en igual medida la normativa de PRL.
- La resistencia al cambio, ya que en general hay una mentalidad focalizada en la producción. La sociedad en general, no solo la empresa sino también incluso la propia legislación, tiene una visión muy proteccionista de la PRL y en la que el trabajador suele aparecer como sujeto pasivo.
- La dificultad para invertir recursos económicos suficientes en iniciativas y medidas para integrar al 100% la Cultura de la Prevención en la Organización.

Impactos y cambios en la Cultura Preventiva: ¿Qué han conseguido las empresas fruto de esas acciones?

- La Organización tiene una gran inquietud e interés por mejorar la Cultura de la Prevención.
- Se han fomentado las medidas de Seguridad dentro de toda la Organización
- Se ha aminorado significativamente la siniestralidad y el número de accidentes. Los trabajos se realizan con mayor Seguridad, se invierte en la compra de mejores equipos y maquinaria que realizan la carga, lo que supone una mejora en las condiciones de trabajo.
- La Dirección tiene integrada la PRL y esto se concreta en las partidas presupuestarias que han asignado a PRL. Además, se muestran abiertos y participativos a las actividades que se están llevando a cabo. Los mandos también lo tienen más interiorizado, gracias a la formación y a la responsabilidad que la empresa les ha dado para trasladar esta información. Prueba de ello es que ahora existe una mayor comunicación de los Mandos con el equipo, incluso planifican a diario juntos la actividad; y que, además, la Dirección cada vez está más implicada en materia de Prevención de Riesgos Laborales, participando tanto en el diseño como en la implantación de la misma.
- Los Departamentos de Recursos Humanos y de Prevención, están contribuyendo también enormemente a la integración de dicha Cultura Preventiva, preocupándose por conocer y orientar las nuevas acciones a los cambios y necesidades de la Organización.

¿Qué opinan los empleados?

El volcado de la información extraída de los cuestionarios que las empresas participantes han facilitado a sus empleados/as, nos ofrece los datos que aparecen a continuación sobre la “Sección 4: Integración de la Prevención de Riesgos Laborales”.

Según podemos observar en los gráficos de barras, no se aprecian diferencias significativas por género, y en líneas generales un porcentaje alto de las personas informantes, están de acuerdo con que se ha producido un cambio en este bloque objeto de Estudio.

Integración de la PRL

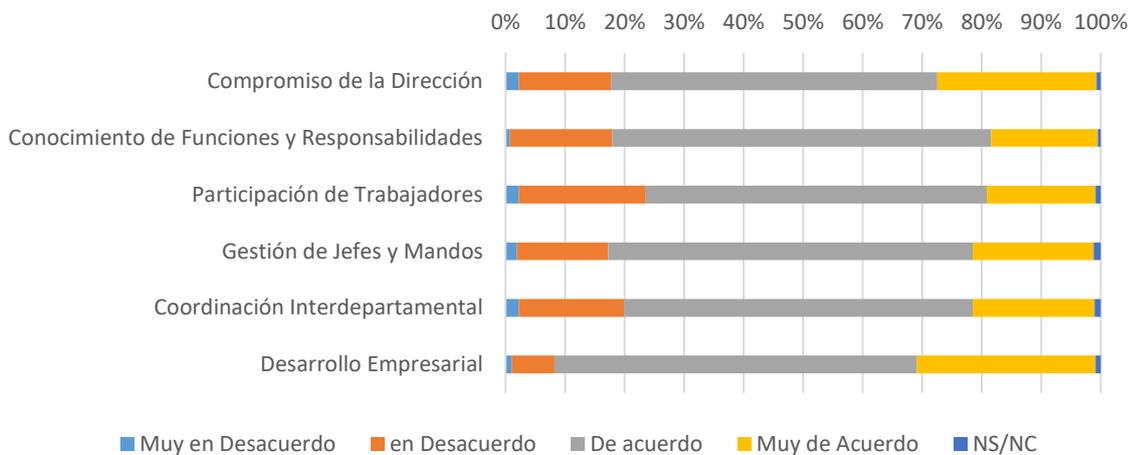


Gráfico 26. Integración de la PRL. Información general.



Integración de la PRL

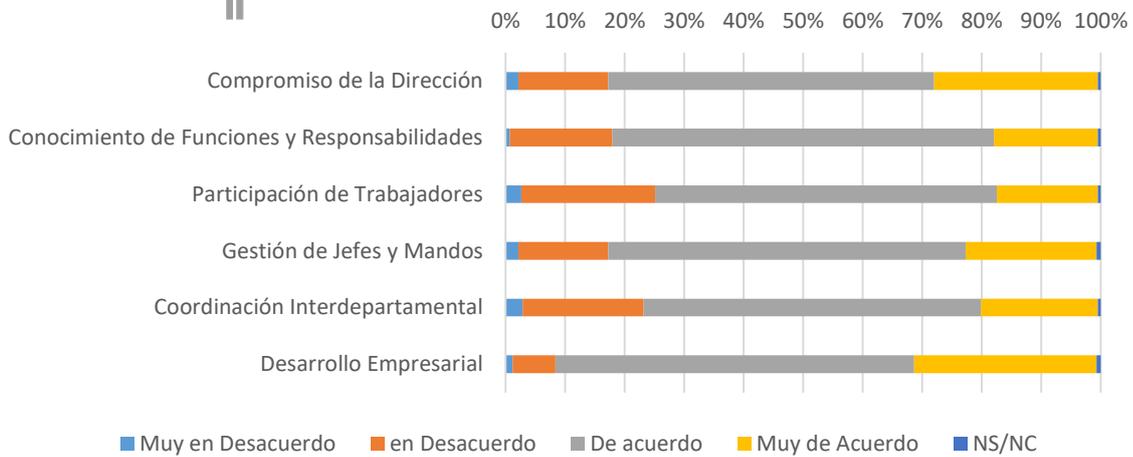


Gráfico 27. Integración de la PRL. Información género.



Integración de la PRL

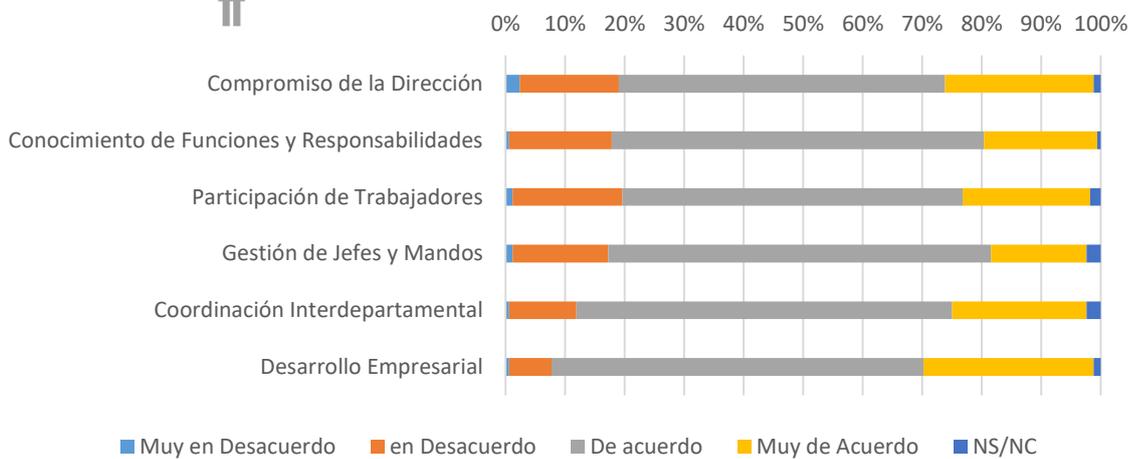


Gráfico 28. Integración de la PRL. Información género.

El 82% opina que la Dirección de la empresa muestra un compromiso claro con la PRL, visitando los centros de trabajo y hablando de Seguridad con los trabajadores y las trabajadoras, y dando ejemplo en el cumplimiento de las normas.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

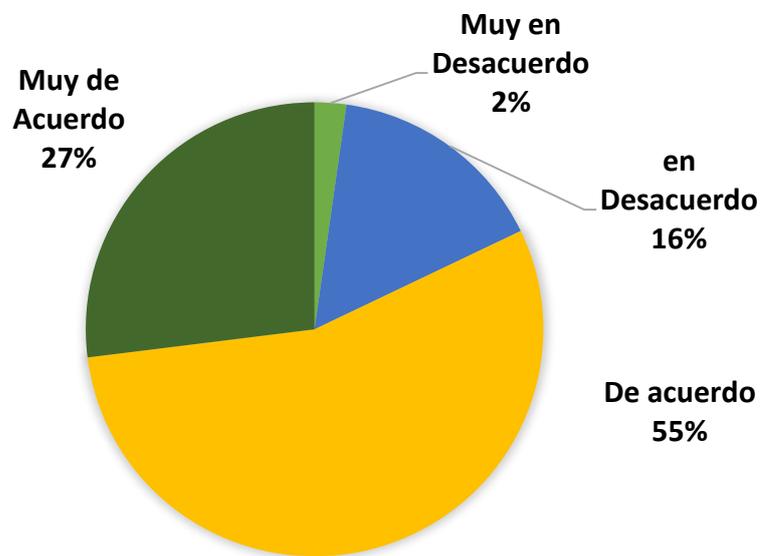


Gráfico 29. Integración de la PRL. Ítem 1.

También el 82% de las personas que han completado el cuestionario, cree que los trabajadores y las trabajadoras conocen de forma suficiente sus funciones y responsabilidades en materia preventiva, y que las aplican en el día a día.

CONOCIMIENTO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

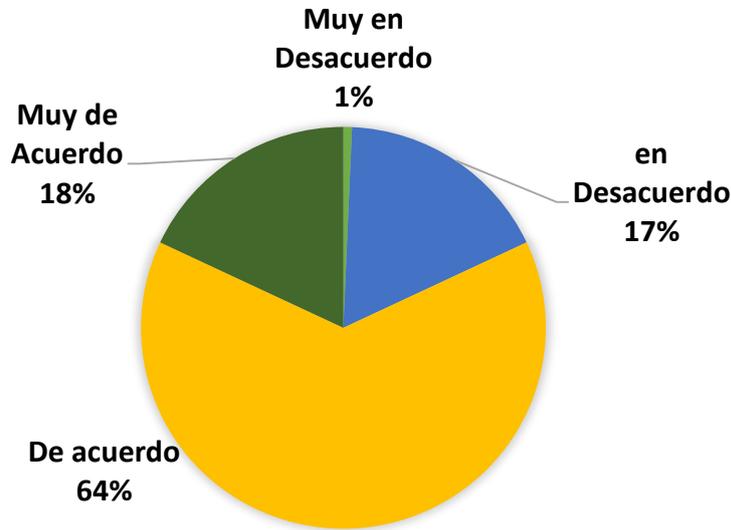


Gráfico 30. Integración de la PRL. Ítem 2.

El 76% de los encuestados afirman que los trabajadores y las trabajadoras, así como sus representantes si los hubiera, participan de manera efectiva y continuada en la gestión preventiva, reuniones de Seguridad, investigación de accidentes, etc.

PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES

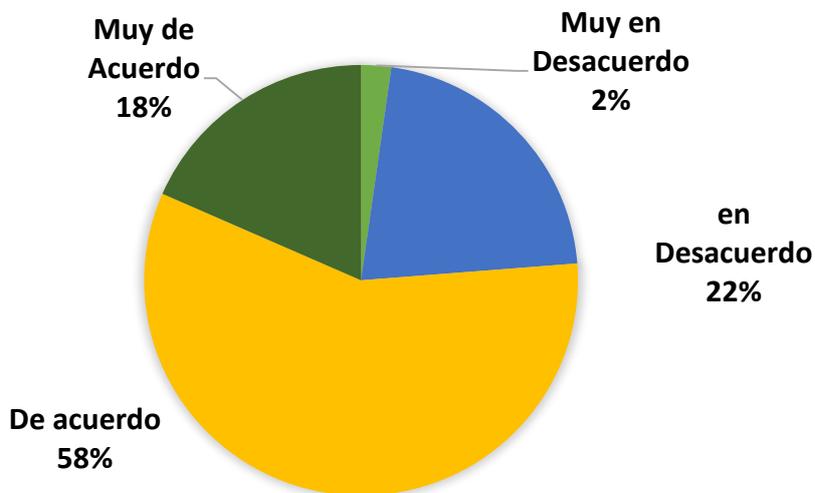


Gráfico 31. Integración de la PRL. Ítem 3.

Gran parte de los encuestados, esto es el 83%, están de acuerdo con que la Prevención de riesgos está presente en la forma de gestionar el trabajo que tienen los mandos y jefes de línea, en todo el ciclo productivo de la empresa.

GESTIÓN DE JEFES Y MANDOS

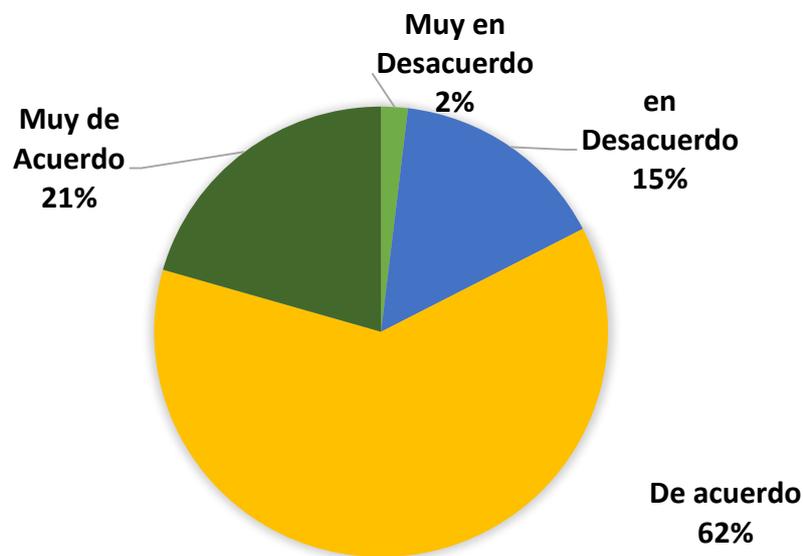


Gráfico 32. Integración de la PRL. Ítem 4.

En cuanto a la coordinación entre el Departamento de Seguridad y el resto de Departamentos de la empresa, como Recursos Humanos, Calidad, Mantenimiento, Producción, Compras, Ingeniería, etc., un 80% opina que es buena.

COORDINACIÓN INTERDEPARTAMENTAL

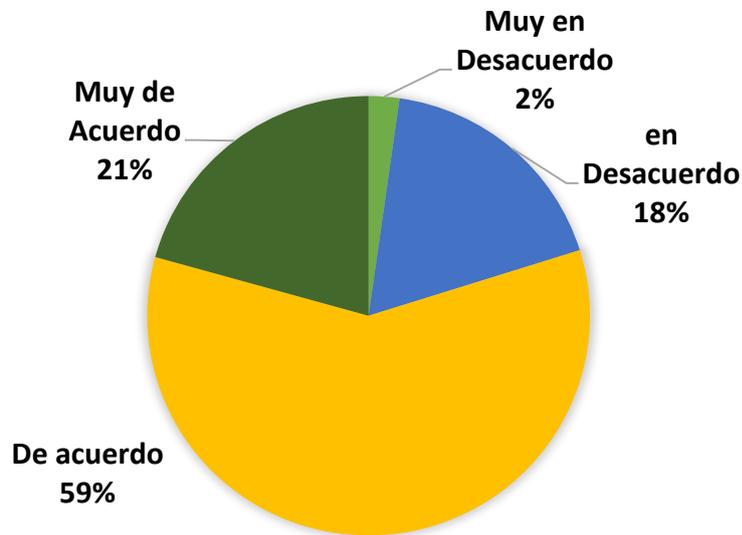


Gráfico 33. Integración de la PRL. Ítem 5.

Por último, un 92% de las personas que han realizado el cuestionario, cree que la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales ayuda al desarrollo y a la sostenibilidad de la empresa, así como que favorece su reconocimiento.

DESARROLLO EMPRESARIAL

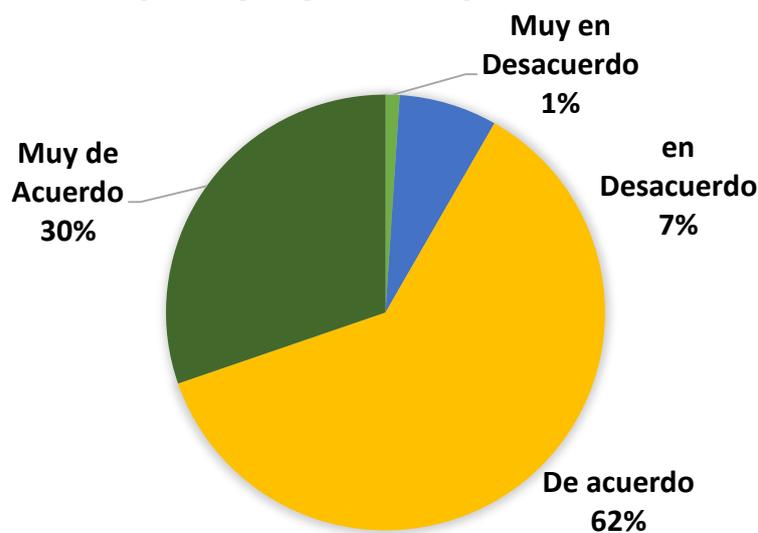
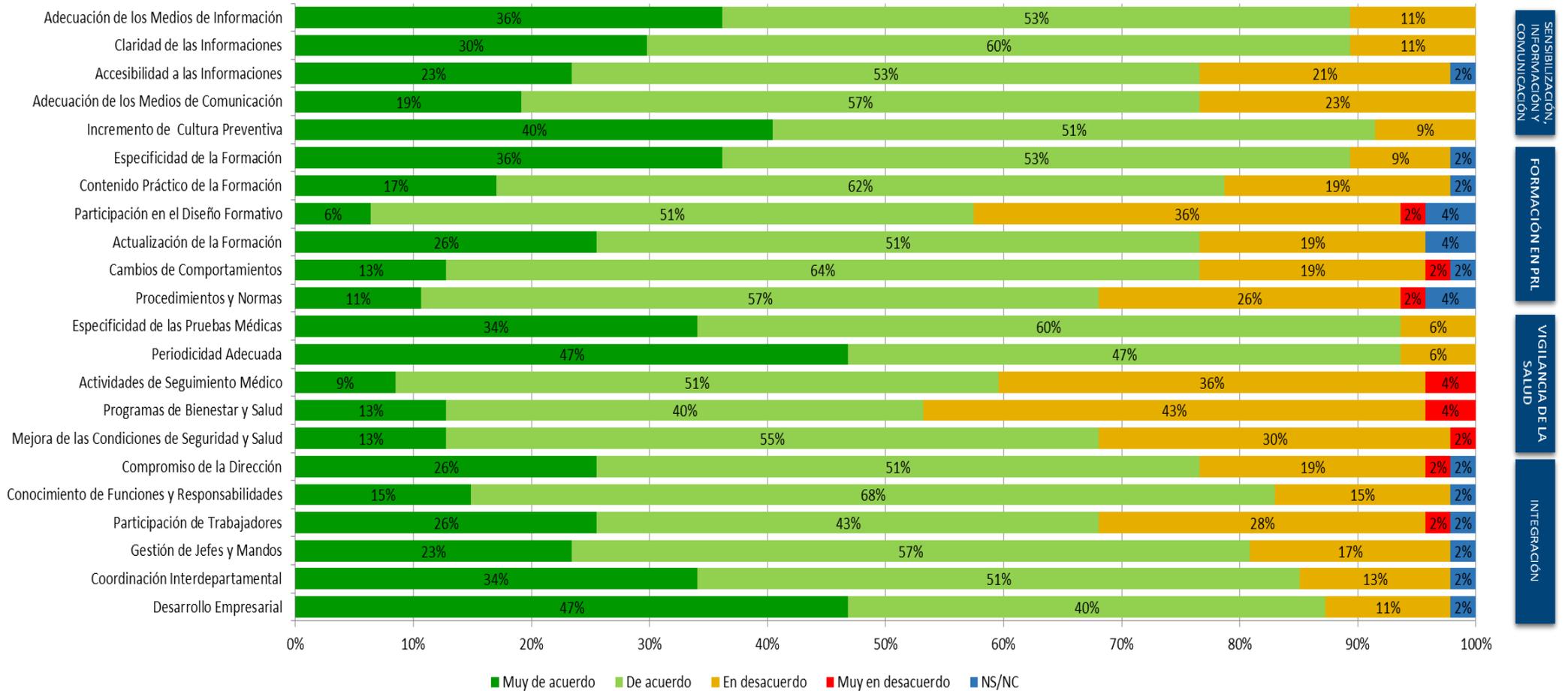


Gráfico 34. Integración de la PRL. Ítem 6.

A modo de **visión global**, podemos observar en el siguiente gráfico el mapa del estudio, recogiendo las percepciones de las personas trabajadoras de las 30 empresas que han participado en el estudio.



SENSIBILIZACIÓN,
INFORMACIÓN Y
COMUNICACIÓN

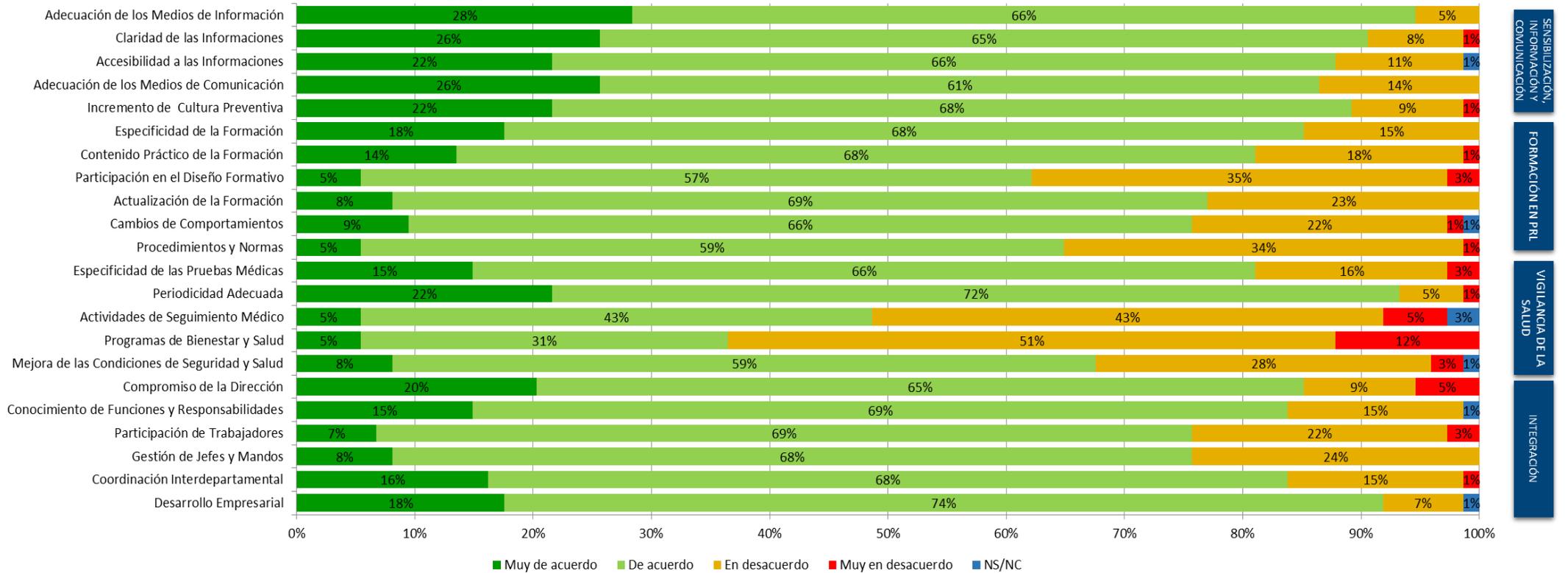
FORMACIÓN EN PRL

VIGILANCIA DE LA
SALUD

INTEGRACIÓN

A continuación, adjuntamos a modo de ejemplo, algunas gráficas resumen de las empresas participantes, no identificando el nombre de la misma como compromiso de la participación del proyecto

Ejemplo 1



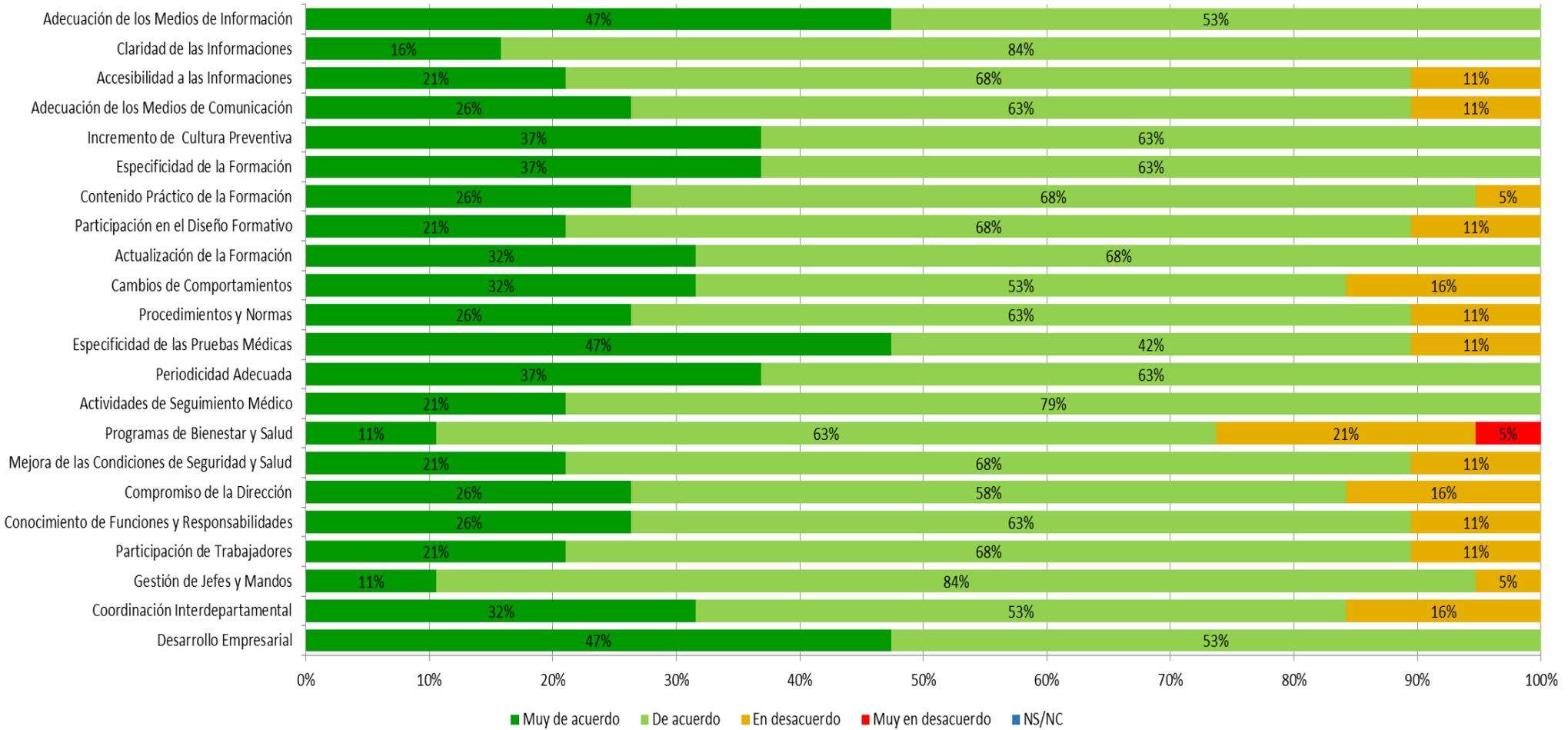
SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

FORMACIÓN EN PRL

VIGILANCIA DE LA SALUD

INTEGRACIÓN

Ejemplo 2



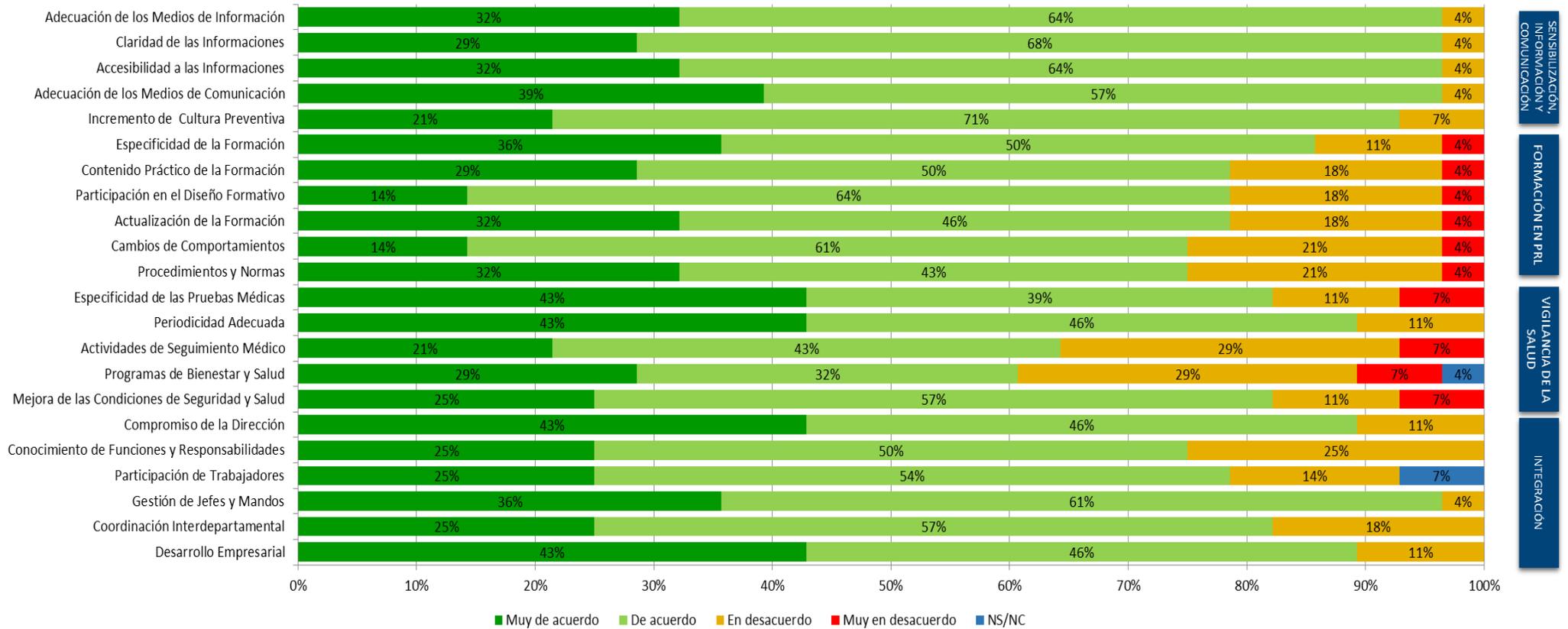
SENSIBILIZACIÓN,
INFORMACIÓN Y
COMUNICACIÓN

FORMACIÓN EN PRL

VIGILANCIA DE LA
SALUD

INTEGRACIÓN

Ejemplo 3



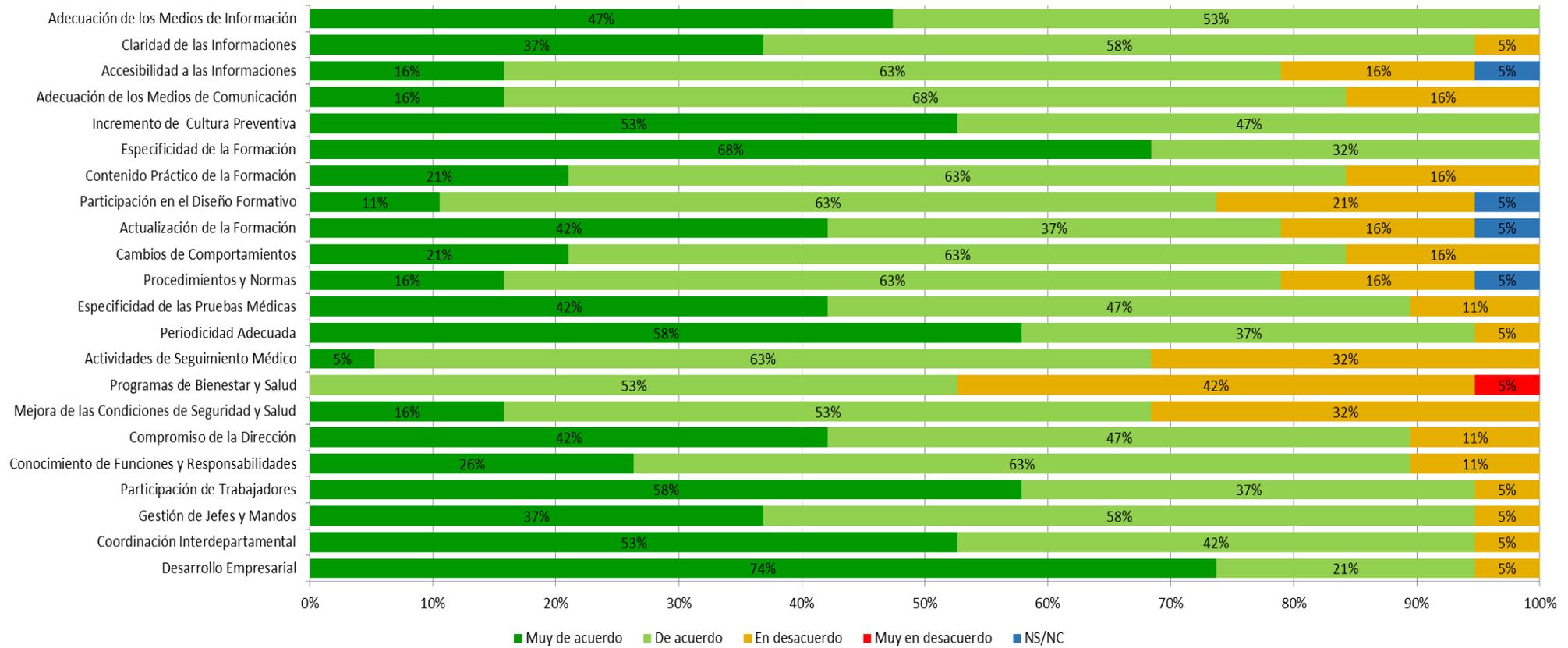
SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

FORMACIÓN EN PRL

VIGILANCIA DE LA SALUD

INTEGRACIÓN

Ejemplo 4



SENSIBILIZACIÓN,
INFORMACIÓN Y
COMUNICACIÓN

FORMACIÓN EN PRL

VIGILANCIA DE LA
SALUD

INTEGRACIÓN

4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

A continuación, procedemos a realizar un análisis de la información recogida. Para ello se exponen los criterios de análisis en cada una de las áreas objeto de Estudio, para posteriormente extraer los resultados de los mismos y examinar la situación actual. Estos criterios se formulan en función de la propuesta de expertos que han participado en el Estudio sobre cada una de las áreas, y que han compartido los argumentos que, desde su posición de tales, deben ser considerados a la hora de valorar la calidad de las iniciativas puestas en marcha.

El proceso que se ha seguido para la elaboración de estos criterios expertos han sido los siguientes:

1. Localización de expertos

Como fruto de experiencias de DOPP en investigaciones similares y otros trabajos realizados con contenidos asimilables al presente, se identificaron de entre éstos aquellos que a priori podrían hacer una mejor aportación al presente Estudio teniendo en cuenta su bagaje. Tras la selección de éstos, se procedió a la toma de contacto con los mismos para presentarles esta investigación y contextualizar la aportación esperada de ellos.

2. Entrevista inicial

La primera toma de contacto consistió en una entrevista en la que ir planteando las reflexiones en los temas en Estudio. Más allá de las cuestiones inicialmente propuestas, durante la conversación surgieron otras que las complementaron, enriqueciendo así el proceso de elaboración de estos criterios.

3. Redacción de artículo

Como resultado de la entrevista anterior, se escribió un artículo con las reflexiones surgidas y una vez que se profundizó en ellas algo más de lo comentado en el encuentro anterior. De esta forma se generó un entregable en

el que queda constancia de los posibles argumentos a considerar en los análisis.

4. Elaboración de criterios definitivos

Tras la recepción de los entregables anteriores, el equipo responsable de la realización de la presente investigación aglutinó los resultados para dejar definidos los elementos sobre los que finalmente se han hecho las reflexiones que aparecen en los apartados que siguen.

4.1. Criterios de análisis.

- **Sensibilización, Información y Comunicación en Seguridad y Salud:**

La sensibilización en materia de Seguridad y Salud laboral tiene un objetivo claro e innegociable: la reducción total de la accidentalidad en el trabajo. Para ello, la herramienta clave es la comunicación, pero con mayúsculas. No sirve de nada elaborar mensajes de continuo con un contenido informativo interesante si finalmente éstos no tienen la capacidad de conectar y persuadir al receptor.

No es fácil, por tanto, transmitir instrucciones de calidad con una terminología técnica y que estén encaminadas a prevenir y reducir la accidentabilidad laboral.

Principalmente, una de las barreras de entrada es la ausencia de nociones básicas de comunicación en la formación más tradicional de Prevención de Riesgos Laborales. Ocurre en este caso como en otros campos educativos donde las materias formativas no contemplan las habilidades comunicativas, clave para la transmisión de cualquier tipo de mensajes y en cualquier tipo de materia.

Y, por supuesto, todo es “*entrenable*” y la excusa de no tener capacidad comunicativa ni fluidez en el discurso en mandos técnicos y responsables del área como pueden ser un Delegado de PRL, un responsable de producción... – con tareas principales que incluyen la transmisión de los valores en Seguridad y Salud de una Compañía - no es de recibo.

Ante todo, hay que definir una buena estrategia de comunicación interna en la Compañía que debe de estar perfectamente alineada con los objetivos en Prevención de Riesgos Laborales y en el Plan Director de Seguridad y Salud.

Hay numerosos canales que son fáciles de referenciar: boletines internos, charlas de Prevención, instrucciones técnicas formativas, pantallas, intranet, reuniones con la Dirección, tabloneros y cartelería, sms, chats... pero ¿son efectivos?

Con los canales de transmisión ocurre lo mismo que con los mensajes: si no son capaces de llegar al empleado, esto es, a la persona que va a desempeñar la tarea en cuestión que requiere de una sensibilidad importante en Seguridad para no exponerse, puede haber implementados en una Compañía cientos de estos canales que no es seguro que tengan éxito en la consecución de nuestro objetivo.

Las últimas experiencias en este campo indican que están funcionando bien los canales y actuaciones adaptados a cada necesidad, mejor que los generalizados. Es decir, cuanta más definición y segmentación, mejores resultados. Algunos ejemplos pueden ser cursos con mensajes especializados en función del riesgo de cada colectivo, campañas de concienciación adaptadas a cada tipo de riesgo y personalizando al máximo el público receptor, programas enfocados al entrenamiento de la atención... y en todas estas tipologías prevalecerá siempre el don de la fluidez y la transparencia (no es patria exclusiva del ámbito de la Seguridad y Salud, pero funciona igual de bien que en cualquier otra área corporativa).

Para finalizar, destacamos algunas reflexiones finales sobre la comunicación, la fluidez de la información y su importancia en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales:

- La comunicación es una actividad intrínseca a la materia de Seguridad y Salud.
- La comunicación establece la puesta en marcha de sistemas eficaces para el intercambio de ideas y la búsqueda de soluciones.
- La comunicación fomenta la interacción entre receptor y emisor.

- La comunicación es tanto más eficaz cuanto más implicada está la cadena de mando.
- La comunicación apoya la cultura de la mejora continua y la implicación del personal.
- La comunicación favorece un ambiente de confianza en temas tan fundamentales como los riesgos.
- El mensaje de comunicación no será eficaz si no va acompañado de una política de ejemplaridad en todo el equipo.

• **Formación y Capacitación en Prevención de Riesgos Laborales:**

Con carácter previo al análisis de cualquier elemento organizacional relacionado con la Cultura Preventiva, se considera necesario delimitar el concepto al menos desde el punto de vista negativo.

Podemos relacionarla con hábitos de vida Saludable, con comportamientos seguros en todos los ámbitos de la existencia de las personas, con principios y valores que incrementen el Bienestar de las personas que trabajan durante unas horas al día; pero vincular, como se propone, la Cultura Preventiva con la reducción de accidentes, la disminución del absentismo o el aumento de la producción significa tomar en consideración elementos ajenos al derecho básico del que emana la Prevención de Riesgos Laborales, ya recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1.948: el derecho a la Salud y Seguridad de las personas.

Parafraseando a Simon y Frazee: “Con ese caldo, el guiso (programa preventivo) nos saldrá rancio”

El insalvable obstáculo de la autonomía universitaria impide plantear la inclusión en todos los grados universitarios de contenidos de Cultura Preventiva pero esa inclusión sería, sin duda, de gran rentabilidad social; no podemos olvidar que hoy

día las universidades son también centros de Formación Profesional ni desconocer que los actuales Mandos Intermedios en las empresas -muchos de ellos titulados universitarios- suponen el eslabón más débil de la cadena preventiva como se ha discutido en diversos foros (el Changing your prevention 2018 de Barcelona, por ejemplo).

Esta última reflexión conecta con otra circunstancia que puede incidir en la elevada siniestralidad de las empresas españolas teniendo en cuenta el tamaño de las mismas: la formación preventiva de los Directivos y Mandos Intermedios. La capacitación preventiva se les presume a estas personas cuando son ellas los que instrumentan el cumplimiento de la obligación general de protección establecida por el art. 14 de la Ley 31/1995. Siguiendo el didáctico modelo del “queso suizo” de Reason, si centramos los esfuerzos de capacitación preventiva en la última loncha (la ejecución de tareas, los Operarios), las posibilidades de que se materialice un riesgo son enormes; si los Directivos y Mandos Intermedios estuviesen imbuidos de la Cultura Preventiva se abortarían muchas “trayectorias de oportunidad de accidente”.

Para muestra un botón: el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal impone una formación preventiva obligatoria de 6 horas como mínimo para los Directivos de las empresas y de 20 ó 50 para los trabajadores y las trabajadoras. Por ello, podría ser aconsejable la exigencia legal de una capacitación preventiva específica para las personas que ocupen puestos de responsabilidad en las empresas con un contenido específico más vinculado a los principios y valores de la Cultura Preventiva que a técnicas específicas de Seguridad, Salud y Bienestar. Similares razonamientos motivarían que cualquier persona que se constituyese como trabajador autónomo dispusiese de una acreditación preventiva específica o, al menos, acreditase la formación necesaria para el desarrollo de las funciones preventivas de nivel básico.

Otro de los aspectos que podría mejorar la Seguridad, Salud y el Bienestar de las personas trabajadoras es el cumplimiento de las prescripciones del art. 19 de la Ley 31/1995. Uno de los elementos que aparecen frecuentemente en la investigación de accidentes y en las críticas de trabajadores y Delegados de Prevención hace referencia a que la formación facilitada por sus empresas no está “centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador”.

Si bien es cierto que la empresa no es responsable de las competencias profesionales ni de la capacitación previa de la persona trabajadora, una vez que se establece el vínculo contractual con ella surgen una serie de derechos y obligaciones recíprocos que deben ser respetados por ambas partes; y complementar la formación preventiva relacionada con los puestos de trabajo a desarrollar forma parte de esas obligaciones empresariales.

Para intentar mejorar la eficacia de esa formación, y al tiempo implicar a los Directivos y Mandos Intermedios en el desarrollo de actuaciones relacionadas con la Cultura Preventiva en la empresa, podría considerarse la posibilidad de que algunas de las sesiones formativas de los trabajadores y las trabajadoras fuesen impartidas necesariamente por personas que ocupen cargos de responsabilidad en las empresas; ello crearía una red de compromisos mutuos que sin duda revertiría en un beneficio para la Seguridad, la Salud y el Bienestar de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa. Sin duda ello, implicaría también una mayor atención de los Servicios de Prevención Ajenos a las actividades formativas que ofrecen a las empresas.

Respecto a la Organización de la capacitación preventiva, los servicios de Prevención propios y ajenos deberían ser los encargados de coordinar todos los aspectos de la misma asumiendo junto con el empresario las responsabilidades en caso de una deficiente formación acreditada. Pero la actual configuración de estas entidades en la Organización preventiva impide plantear esa posibilidad a corto plazo.

Por último, la creación de estructuras permanentes de participación de los trabajadores y las trabajadoras más allá de las establecidas en la normativa vigente -como la implicación de miembros de una sección en foros de notificación de riesgos o de investigación de incidentes y accidentes de esa sección u otras- también posibilitaría una difusión de los valores y principios que informan la Cultura Preventiva en todos y cada uno de los miembros de la Organización.

- **Vigilancia de la Salud de las Personas Trabajadoras:**

En el momento presente, cuando la persona constituye el fundamento y el fin de lo social, es obvio que la preocupación por crear unas condiciones óptimas de trabajo se haya convertido en una de las exigencias ineludibles de cualquier sociedad moderna y civilizada.

Además, el trabajo, como cuestión social, debe ser tratado en su dimensión integral siendo la clave esencial de toda la cuestión social y esta, cada vez más compleja, debe buscarse en la Dirección de “hacer la vida humana más humana”. Es por ello por lo que su clave, el trabajo de las personas, adquiere una importancia fundamental y decisiva.

Centrando el tema, diremos que la responsabilidad de la medicina, de la ciencia médica, la podemos agrupar en los tres siguientes bloques:

1. Generar conocimientos científicos y compartirlos con los demás.
2. Utilizar los conocimientos en beneficio de la Salud de un individuo o de la comunidad.
3. Juzgar la idoneidad ética o moral de cada acto médico que afecte directamente a otro ser humano.

En medicina del trabajo esto hemos de traducirlo en el cumplimiento y el respeto a los principios éticos más estrictos (contribuyendo de esta forma a la Salud tanto individual como colectiva de los trabajadores y las trabajadoras) y el respeto a la

dignidad humana fomentando programas para promover la Salud en el trabajo. Y para conseguir dichos objetivos en esta especialidad, y por ende en las empresas, es crítico el garantizar la plena independencia profesional de los especialistas de esta.

La propia Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022 nos dice que desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales se propone la siguiente definición de Cultura Preventiva: *“una forma sostenida y estable de ejercer la gestión y supervisión de la empresa, acorde con los valores de Salud y Seguridad, que genera un clima favorecedor del comportamiento preventivo de todas las personas de la Organización, reconociendo los éxitos y aprendiendo de los errores”*.

Obviamente nos quedamos con esta definición que es muy adecuada a contexto, pero abriendo más nuestra visión, ya que la Salud no solo hemos de promocionarla dentro de la empresa, sino en cada faceta de nuestra vida. Y nuestra Cultura Preventiva, del mismo modo, no solo nos ha de servir para la actividad laboral de cada uno de nosotros, sino para todos los ámbitos de nuestra existencia.

Y esto es así porque nuestra Salud, la de cada uno de nosotros, hemos de desarrollarla y vivirla en el día a día siendo conocedores y conscientes que no solo depende de los cuidados que recibimos, muchos de ellos regulados por leyes y normativas, sino también de la Salud que cada uno de nosotros se proporciona sí mismo, a los demás y al medio en el que vive.

Hemos de orientarnos hacia la recuperación del concepto “medicina del trabajo” en detrimento del concepto “Vigilancia de la Salud”. Hoy en día, si somos de verdad autocríticos y salvo muy honrosas excepciones, hemos de admitir que la Vigilancia de la Salud se concreta, en la práctica, en la realización de los reconocimientos médicos laborales.

Es decir, así como la Vigilancia de la Salud excede en funciones y competencias a los exámenes de Salud, la medicina del trabajo hace lo mismo con la Vigilancia de la Salud; y es por ello por lo que las empresas en las que se lleve a cabo una Vigilancia de la Salud, pero no una medicina del trabajo integral, no están aprovechando al máximo el potencial de la especialidad para impregnar a la misma de la Cultura Preventiva.

Y esto obedece a que la medicina del trabajo, tanto por el ejercicio de sus competencias profesionales como por el habitualmente largo y dilatado “periodo de convivencia” entre el médico y sus trabajadores, nos ofrece un escenario muy idóneo para el cuidado y promoción de la Salud, tanto individual como colectiva, y para una creciente implantación de una Cultura Preventiva en las empresas, en cada persona y en la vida de estas fuera de la actividad laboral. La experiencia nos avala la veracidad de lo expuesto.

Pero ¿qué dificulta o impide hoy su puesta en práctica? Según establecen prestigiosos juristas, “a más legislación, menos derecho”. No se puede decir más, con menos. Es obvio que en el mundo de la Prevención de riesgos laborales en general y de la medicina del trabajo en particular, hay un exceso de normativa que está dificultando y/o impidiendo el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a una medicina del trabajo integral y efectiva. El papel de la Administración en ello, una vez más, es crítico.

Como ejemplo, el RD 843/2011, por el que se establecen los criterios básicos sobre la Organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de Prevención, llega incluso a dimensionar los Recursos Humanos con los que ejercer la especialidad o la distribución por bloques del tiempo de trabajo en función de las tareas (vigilancia individual o colectiva).

El dato real es que, en las empresas andaluzas, el servicio de Prevención ajeno tiene un peso específico significativo en todas las categorías por tamaño de

plantilla y sector (superior al 50%), excepto en las que tienen menos de 5 personas trabajadoras y las encuadradas en el sector agrícola. Además, la práctica totalidad de ellas (99,5% según la EASST 2017-2022) ha usado los servicios de Prevención ajenos en su estructura técnica preventiva.

Entonces, ¿qué se puede hacer y cómo para salvar esas barreras en la empresa? Aquí todos son clave: Delegados de Prevención, a los Responsables de Producción, Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales, así como la Administración, la Dirección de la Empresa y cualquier persona trabajadora.

Hemos de partir de la base clara que establece la Prevención y Cultura Preventiva, dentro de las empresas, como un deber y un derecho de todos y cada uno en función de su puesto y sus responsabilidades. Siendo así, damos por descontado que cada uno debe reforzar su compromiso efectivo, en el ámbito de sus competencias, en aras del fortalecimiento de la Cultura Preventiva, aunque a cada uno de ellos podemos asignarle responsabilidades concretas.

Es necesario incidir en la importancia de una rigurosa y científica medicina del trabajo como medio idóneo e irrenunciable de la acción preventiva en las empresas, ya que supone la herramienta más adecuada para el seguimiento de la Salud de los trabajadores y las trabajadoras y la asistencia sanitaria precisa. Además, supone también el marco adecuado para la promoción de la Salud, la trazabilidad de las empresas Saludables y el fomento y mejora de la Cultura Preventiva.

Sin embargo, el 61,5% de las empresas andaluzas externalizan esta especialidad a través de servicio de Prevención ajeno, por lo que en la práctica resulta fundamental que éstos aseguren la rigurosidad de sus actuaciones médicas en toda la amplitud de sus competencias: seguimiento médico efectivo de los trabajadores y las trabajadoras en lo relacionado con los trastornos músculo-esqueléticos, Salud psicosocial, enfermedades profesionales, Seguridad vial

laboral, hábitos Saludables, adaptación del puesto de trabajo a la persona que lo ocupa... y en general, el desarrollo efectivo e integral de todas las competencias de la especialidad. Para ello es importante avanzar en el contenido y el rigor científico de la misma, con Estudios específicos, que nos conviertan en el referente necesario en la materia y fundamental la formación continuada de los profesionales.

Es necesario profundizar en la actuación, promoción y difusión de guías y protocolos en medicina del trabajo. Para ello, el creciente rigor científico necesario requiere de los correspondientes cambios regulatorios que deroguen los actuales “frenos”, potenciando el buen y eficaz ejercicio de la especialidad en las empresas, independientemente de su modalidad preventiva.

En definitiva, algo a la vez tan sencillo y tan complejo como el promover la integración de la Prevención, especialmente en las pymes y microempresas, en todos sus niveles: Dirección, recursos humanos, mandos, trabajadores, Delegados de Prevención..., paso fundamental para la mejora de la Cultura Preventiva.

- **Fomento de la Integración Eficaz:**

Parece fuera de toda duda que el fomento de una auténtica Cultura Preventiva en la empresa persigue un logro más complejo, aunque más efectivo, que el mero cumplimiento de una serie de exigencias legales, generalmente más en el ámbito de lo documental que de lo material.

El objetivo que se pretende alcanzar con el logro de una Cultura Preventiva en la empresa es, sencillamente, conseguir que los integrantes de la empresa, todos ellos, modifiquen su conducta incorporando, cada cual a su nivel y según sus tareas, rasgos proactivos en su desempeño, en relación con los riesgos presentes en las actividades laborales de la empresa que de un modo u otro los afecten. Y

todo ello, además, debe traducirse, de forma práctica, en sus acciones y en sus decisiones.

Aunque no es aceptable, parece razonable entender que, por diversas razones, pueda existir un cierto grado de rechazo a esta modificación de conducta, a este cambio cultural. Por un lado, existe una creencia muy extendida relativa a que la acción preventiva en la empresa se circunscribe tan solo al servicio de Prevención y se traduce, sobre todo, en la elaboración de documentos con el objetivo último de evitar sanciones.

Asimismo, existe una cierta tendencia a considerar que las actividades preventivas obstruyen la actividad productiva de la empresa y encarecen sus costes. Finalmente, la implicación de los integrantes de la empresa en la acción preventiva de esta es percibida en muchas ocasiones como un incremento de tareas y de responsabilidades, más que como un elemento facilitador de las mismas, con el añadido de que esa implicación genera temores a la posibilidad de “desencuentros” con otros trabajadores, especialmente en los casos en que se desarrollan tareas de supervisión de procesos desde una perspectiva preventiva.

La relación entre la existencia de una Cultura Preventiva en la empresa y el grado de integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el sistema de gestión de la misma es evidente: sin la existencia de la primera no parece posible la segunda. Sin embargo, cabe preguntarse cuáles son los aspectos de la gestión de la empresa que pueden poner de manifiesto la existencia, de forma efectiva de esa integración. En este sentido, el Reglamento de los Servicios de Prevención incluye orientaciones muy destacadas acerca de aquellos elementos de la empresa cuyo análisis permite deducir la existencia (o no) de un adecuado nivel de integración de la Prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa:

- La Dirección de la empresa, entendida como la acción directiva propiamente dicha, tanto de los máximos responsables como de los Mandos Intermedios.

- Los cambios en equipos, instalaciones (incluidos los lugares de trabajo) y la Organización de la empresa, entendida como la forma en que tales cambios se llevan a cabo.
- Los procedimientos de mantenimiento de equipos, instalaciones y lugares de trabajo de la empresa.
- Los procedimientos de supervisión de actividades potencialmente peligrosas.

La acción directiva de la empresa constituye un factor básico para impulsar la generación de una cultura que permita la existencia de un adecuado nivel de integración de la Prevención de riesgos laborales. En la medida en que la acción directiva de la empresa tenga en cuenta las conclusiones de la evaluación de riesgos y, especialmente, en la medida en que la acción directiva de la empresa articule procedimientos para la identificación continua de riesgos laborales y para el seguimiento del cumplimiento de la planificación preventiva en la que participen todos los integrantes de la empresa y, eventualmente, empresas externas que accedan al centro de trabajo, la integración preventiva será más profunda.

Sin embargo, es aún más importante que la acción directiva de la empresa asuma un “rol” ejemplar en cuanto a que ponga de manifiesto de forma clara en sus decisiones (no en sus declaraciones) una apuesta continua por el mantenimiento de unos elevados niveles de Seguridad y Salud en la empresa.

Los cambios en los equipos, instalaciones (incluidos los lugares de trabajo) y en la Organización de la empresa deben responder a procedimientos previamente establecidos que garanticen el dictamen del servicio de Prevención sobre esos cambios. En general, estos procedimientos deben ser participativos, de modo que no parece procedente un funcionamiento autónomo de los responsables del Departamento de producción a la hora de adquirir o modificar equipos de trabajo e instalaciones (incluidos lugares de trabajo), modificar procesos productivos, introducir productos químicos, o asignar tareas a los trabajadores y las trabajadoras. Del mismo modo, tampoco parece procedente un funcionamiento

autónomo del Departamento de recursos humanos a la hora de establecer los perfiles del personal a contratar y llevar a cabo la contratación efectiva del mismo.

En la medida en que la implantación y el seguimiento de esos cambios respondan a procedimientos de trabajo con presencia multidisciplinar y multidepartamental, sean conocidos y evaluados por el servicio de Prevención y cuenten con la opinión y el dictamen de los trabajadores y las trabajadoras, a través de sus representantes, puede considerarse que el grado de integración preventiva será mayor.

Los procedimientos de mantenimiento (y reparación) de equipos e instalaciones (incluidos los lugares de trabajo) de la empresa son uno de los elementos más propicios para promover la integración preventiva en la empresa. Tales procedimientos deben incluir una acción continua de identificación de elementos susceptibles de mantenimiento y revisión periódica. Así, para garantizar su eficacia, estos procedimientos deben implicar al mayor número posible de trabajadores de la empresa (al menos a través de su participación en inspecciones de Seguridad).

Del mismo modo, estos procedimientos deben incluir medidas de coordinación de actividades preventivas respecto a los trabajadores y las trabajadoras de empresas externas que accedan al centro de trabajo para actividades de reparación y mantenimiento, lo que exigiría contemplar medidas de control documental previo y supervisión preventiva de sus actividades efectivas.

Parece además evidente la necesidad de participación de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes en la implantación y seguimiento de estos procedimientos, aportando sus opiniones para el diseño y comunicando sus experiencias, con un propósito de mejora en los mismos.

Por otro lado, los procedimientos de supervisión de actividades potencialmente peligrosas también constituyen un elemento muy propicio para promover la integración preventiva en la empresa. Parece lógico que la existencia de cada uno de estos procedimientos esté en conexión con las conclusiones de la evaluación

de riesgos y con el contenido de la planificación preventiva de la empresa. Del mismo modo, resulta razonable que tales procedimientos contemplen no solo las actividades desarrolladas por personal propio de la empresa sino también las actividades desarrolladas por personal externo que acuda al centro de trabajo, lo que incluiría actuaciones de coordinación preventiva de actividades empresariales. Asimismo, también es evidente que tales procedimientos deberían incluir el nombramiento de recursos preventivos, el diseño de sus actividades de supervisión, en cada caso, y un seguimiento de su desempeño.

También es necesaria la participación de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes en la implantación y seguimiento de estos procedimientos, aportando sus opiniones para el diseño de estos procedimientos y comunicando sus experiencias, con un propósito de mejora, en los mismos.

4.2. Resultados del análisis.

ANALISIS DE LA INFORMACIÓN RECOGIDA SEGÚN LAS HERRAMIENTAS DE DINAMIZACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

Se procede a continuación a analizar la información recogida por cada área objeto de Estudio. Para ello se utiliza parcialmente la metodología DAFO como herramienta de análisis de situación empresarial. Dado que el foco del Estudio se centra en las iniciativas llevadas a cabo dentro de la Empresa y los niveles de participación de la plantilla en las mismas, la metodología anterior se reduce a la identificación de sus características internas, es decir las Debilidades y las Fortalezas.

Como recurso de presentación de la información, se resaltan en letra *cursiva* aquellos aspectos de la generación de Cultura Preventiva que están más relacionados con la *Participación* de los distintos agentes relacionados con la Prevención en la definición / diseño de las acciones.

- **Sensibilización, Información y Comunicación en Seguridad y Salud:**

Fortalezas:

- Las Nuevas Tecnologías han supuesto un apoyo a la generación de una comunicación más eficiente para trasladar información en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Así, el uso de medios audiovisuales y digitales como parte de su cultura, les sirve a las empresas como canal de impacto.
- Por parte de la empresa, se les dota a los empleados de los recursos tecnológicos necesarios: ordenadores, móviles, etc.
- *Se destaca la participación en reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con el objetivo de fomentar la concienciación de todos los empleados de la Organización.*
- *Ha habido un aumento considerable del compromiso de la dirección con respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, quien en incluso dedica una partida presupuestaria para la información en la materia, que no existía con anterioridad.*
- *Existen lugares habilitados con buzones de sugerencias y tableros de anuncios, para que los trabajadores aporten su opinión.*
- *El fomento de un contacto diario entre los Mandos Intermedios y los Operarios promueve que exista mayor comunicación y feedback entre ambos pudiéndose recoger de manera directa posibles aportaciones o sugerencias en la definición de actuaciones de Cultura Preventiva.*

- Una práctica habitual en muchas de las empresas participantes es la creación de una revista anual y/o de publicaciones internas trimestrales, como medio informativo de las acciones y medidas que se están llevando a cabo en Prevención de Riesgos en la empresa.
- Algo relevante y usual, son las charlas informativas diarias, que suelen ser específicas por puesto, donde se comentan los riesgos del mismo y que ayudan a concienciar al personal. Esto demuestra que para que la comunicación tenga más eficacia y generar así Cultura Preventiva, es más idóneo dar pequeños discursos todos los días, que una comunicación más larga con carácter puntual.
- *Cada vez son más asiduas las visitas “de campo”, con carácter informativo y no sancionador, por parte de los Delegados de PRL y Responsables de PRL, lo cual les acerca a los empleados con la intención de recoger de primera mano sus experiencias en materia Preventiva para poder ser tenidas en cuenta a la hora del diseño de acciones con el desarrollo de esta Cultura.*
- *Es muy interesante que en Plan de Acogida para el nuevo personal, el nuevo empleado cuente con la participación de Compañeros más antiguos que les ayudan a conocer su Departamento y a entender los procesos y las rutinas seguras de trabajo.*
- Mostrar la realidad de la empresa, comunicando y haciendo visibles los logros, tanto a nivel individual como de la propia Organización, así como concienciando utilizando casos reales de accidentes, genera un mayor impacto y compromiso en los trabajadores.

Debilidades:

- A nivel empresarial hay que ser precavidos en el uso de las Nuevas Tecnologías, utilizando más canales de comunicación, para que tanto a las antiguas como a las nuevas generaciones les lleguen de manera eficaz los mensajes que se lancen en materia de prevención de Riesgos Laborales.
- *La existencia de una excesiva burocracia impide en muchas ocasiones que tanto Delegados como Responsables de Prevención de Riesgos Laborales, puedan estar todo lo disponibles que quisieran para recoger percepciones y vivencias de los empleados.*
- Para aquellos trabajadores que están sensibilizados, y tienen una conciencia preventiva, puede ser cansado y desmotivante, tener que escuchar a diario las indicaciones de seguridad que han de llevar a cabo en su puesto de trabajo.
- Aunque las empresas lo señalan como medida efectiva llevar a cabo medidas disciplinarias, como cartas de advertencia, suspensión de empleo y sueldo, etc., estas actuaciones pueden ser una solución que genere a corto plazo un cumplimiento más desde el temor, que desde una creencia real en los beneficios de una cultura preventiva de calidad.
- *Es cierto que, desde la dirección de la empresa, se fomenta la participación y la escucha de todos los trabajadores, pero se hace tan solo a través de canales específicos, como buzones de sugerencias. Quizás sería interesante que esta comunicación fuera más directa y abierta, por ejemplo a través de reuniones con todas las partes implicadas, para que realmente se “iguale” la oportunidad de participación.*

- Dos aspectos a mejorar en la empresa son tanto la rotación y el absentismo, como salvar la barrera económica o presupuestaria para realizar acciones de sensibilización en materia preventiva.
- Por último, la empresa se encuentra ante dos realidades que no facilitan este proceso de mejora: La resistencia a incorporar nuevos hábitos (“esto se ha hecho siempre así”), así como la diferencia generacional, denotando cierta resistencia de los trabajadores más antiguos con respecto a las nuevas generaciones, ya que no todos están igualmente familiarizados con las nuevas tecnologías, habiéndose además producido un cambio importante en un breve espacio temporal.

- **Formación y Capacitación en Prevención de Riesgos Laborales:**

Fortalezas:

- Las empresas objeto de este análisis, realizan un Plan de Formación Anual en Prevención de Riesgos Laborales, tanto básica como específica para cada puesto de trabajo, considerándola una formación indispensable para la realización del trabajo de una forma más segura, así como una forma de estar actualizados en lo que se exige por Ley.
- La difusión y el acceso a través de redes, así como la teleformación, han facilitan el acceso a las acciones formativas y la hacen más atractiva. Además, los materiales didácticos son algo más dinámicos, existiendo soportes que permiten adaptar los contenidos.
- Se está fomentando la gamificación como medio para la adquisición de aprendizajes de forma lúdica en el entorno laboral, haciendo que los trabajadores no solo se formen en la materia, sino que aprendan de forma amena.

- Es importante destacar que se proporciona una formación inicial a las nuevas incorporaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, lo cual transmite la importancia de la Seguridad desde el primer momento en el que formas parte de la empresa.
- Cada vez más se apuesta por una formación continua y de calidad, adaptada también a varios idiomas para llegar a todo el personal, y se nota un aumento significativo del número de horas destinadas a la formación con respecto a años anteriores.
- *Los Mandos Intermedios son una pieza fundamental en la creación de Cultura Preventiva, por ello se les forma en comunicación, valores y emociones, con el objetivo de que dirijan y sepan trasladar la información en PRL a sus colaboradores, adaptándose a las necesidades y realidades de cada uno de ellos. De esta manera se consigue una participación más activa de estos perfiles en la definición e implementación de acciones formativas.*
- *Los Responsables de Recursos Humanos, Formación y Prevención de Riesgos Laborales, se posicionan como los principales agentes participantes en la puesta en marcha y diseño de las acciones formativas.*

Debilidades:

- *Aunque cada vez más la formación se realiza a medida, cuidándose su diseño, aún son muchos empleados que creen que en general la metodología es poco didáctica y atractiva, no aportando elementos didácticos desde su experiencia (casos reales) que pudieran ser útiles en los diseños de la formación. Está muy centrada en la normativa, con escasas prácticas, y con ejemplos no ajustados a su realidad, lo que dificulta la aplicabilidad en el día a día de estas acciones formativas.*

- Las jornadas de trabajo son extensas, lo cual permiten poco tiempo para la formación y baja la motivación a la hora de realizar una actividad formativa.
- *Resulta relevante que los sectores menos cualificados, al tener poca sensibilización, suelen estar menos motivados a formarse, ya que consideran que los contenidos son muy generales y están poco vinculados a sus tareas y actividad, no sintiéndose partícipes de ellos. Hay empresas que no se plantean la formación específica y beneficiosa para los trabajadores si no solo el cumplimiento legislativo.*
- Aunque la dotación económica para formación en PRL va ganando espacio en los presupuestos, los recursos económicos destinados a la prevención deben ser imputables como una inversión que en el medio, corto y largo plazo generará rentabilidad. Las empresas no siempre conciben la capacitación y la actualización en materia de prevención de riesgos laborales como un factor de competitividad, como símbolo de excelencia empresarial, y no como un gasto que tienen que realizar conforme a la Ley.
- La incorporación de las herramientas digitales a los procesos de formación encuentra ciertas barreras en aquellos perfiles cuyo nivel de digitalización no alcanza a un uso eficiente de las mismas. No se trata sólo de proporcionar las herramientas, también hay que decir cómo usarlas de manera adecuada para sacarle el máximo rendimiento.
- *Aunque también han estado implicados en el desarrollo de estas acciones Responsables del Área de Mantenimiento, Mandos Intermedios, Delegados de PRL, Comité de Empresa, Empresas Externas, y los propios participantes de las acciones formativas, esta participación ha*

sido transversal e insuficiente, como demuestran los resultados de las encuestas realizadas.

- *Muchas de las empresas participantes, suelen contratar personal eventual, lo cual supone una inversión y un gran esfuerzo en la formación de este personal, que a veces no se recupera totalmente, lo que no motiva especialmente a generar espacios de participación en el diseño de iniciativas formativas.*
- *En algunas ocasiones, la dispersión geográfica de los trabajadores supone que no todos ellos tengan la misma oportunidad de acceso a la formación que se pone en marcha ni a la posibilidad de participar en su creación.*

- **Vigilancia de la Salud de las Personas Trabajadoras:**

Fortalezas:

- Apuesta por el fomento de hábitos alimenticios saludables, poniendo a disposición, por ejemplo, fruta para los empleados.
- Uso de las Redes Sociales y/o App de la empresa para anunciar recomendaciones en materia de Salud Laboral, tanto a nivel físico como psíquico.
- Creación de áreas de descanso y relajación en el centro (cafeterías, salas de estar, comedores), lo cual fomenta que los miembros de la Organización puedan descansar y desconectar, y a su vez relacionarse con los demás en un entorno más relajado.

- *En la puesta en marcha de las acciones relativas a Vigilancia de la Salud, principalmente han participado conjuntamente el Departamento de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *En varias de las empresas visitadas, los propios empleados tienen la capacidad de elegir los EPIs, lo cual supone un paso más en la participación de los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales. Si ellos son los que van a llevarlos puestos y los que desarrollan el trabajo en cuestión, quiénes mejor que ellos mismos para decidir qué utilizar, su seguridad y ergonomía es también su responsabilidad.*
- Realización de jornadas formativas y de campañas durante el año: de alcohol y drogas, primeros auxilios, contra el golpe de calor, etc.
- Realización de reconocimientos médicos anuales a todos los miembros de la Organización, incluso al personal eventual, según una evaluación previa de los riesgos asociados a cada puesto, así como campañas de vacunación puntuales de participación voluntaria.
- Además, destacar que la mayoría de las personas encuestadas (91%), considera que la periodicidad con la que se realizan estos reconocimientos es adecuada.
- Desarrollo de actividades dinámicas y concursos, donde pueden participar todos los empleados, con el objetivo de fomentar rutinas saludables de alimentación y de ejercicio físico.
- Cada vez más se pone a disposición de los trabajadores la opción de tener un seguro médico privado, bien como parte de su retribución en especie, o a un menor coste, por acuerdos entre empresa y aseguradoras.

Debilidades:

- *Aunque es cierto que también han estado implicados, en el desarrollo de estas acciones, la Dirección, Mandos Intermedios, Delegados de PRL, Comité de Seguridad y Salud, Responsables de Calidad, Servicios de Prevención Ajenos, y Responsables de Marketing y Comunicación, así como el resto de la plantilla, la participación de estos últimos es insuficiente, y se les debe dar mayor visibilidad.*
- En ocasiones hay dificultades en lo referente a los reconocimientos médicos, ya que al llevarse a cabo en unidades móviles los trabajadores suelen sentirse incómodos, al igual que cuando tienen que desplazarse a las Mutuas.
- Hay empleados que muestran cierto recelo o resistencia a realizar los controles médicos, debido a que se sienten intimidados, y prefieren que les atienda su médico de cabecera.
- En general los horarios y turnos de los trabajadores dificultan en gran medida la Vigilancia de la Salud de las personas, teniendo estos muy poca disponibilidad para ello.
- De nuevo, aparece como una debilidad la disposición de pocos medios y recursos económicos, para promover y fomentar la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, ya que se suele priorizar en seguridad.
- Solo el 52% de las personas encuestadas opina que la empresa fomenta a través de la Vigilancia de la Salud la adopción de hábitos de vida saludables, y casi un 30% dudan de la efectividad de los Programas de Vigilancia de la Salud puestos en marcha desde su empresa, así como

de la utilidad para la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud de los empleados.

- **Fomento de la Integración Eficaz:**

Fortalezas:

- *Se ha logrado la implicación del Técnico de PRL más allá de los meros trámites administrativos. Ahora se pone en el lugar de los trabajadores, interesándose por la casuística y los riesgos reales de su actividad.*
- Se realizan inspecciones internas, haciéndolas parte del propio desarrollo de la actividad, lo cual incide en la que la Prevención de Riesgos Laborales sea parte de la cultura empresarial.
- Hay que destacar la puesta en marcha de una política de comunicación que está haciendo que la empresa dé un paso más en la integración de la Prevención de Riesgos Laborales a través de diversos canales, de forma que la información le llegue a todos.
- *Otro punto a resaltar es la realización de encuestas a los empleados para conocer y analizar aspectos importantes sobre la Seguridad y Salud de los mismos, así como la implicación con reuniones mensuales de los diferentes Departamentos, para tratar temas de accidentes laborales y decidir entre todos la forma de solventarlos.*
- *En esta área los agentes participantes en la puesta en marcha han sido principalmente la Dirección de la empresa, junto con los Responsables de RRHH, PRL y Operaciones.*

- *Progresivamente se está consiguiendo que sea el propio personal de la empresa quien participe en la exigencia del cumplimiento de la normativa sobre PRL.*
- Existe una mayor fluidez y transparencia en la comunicación, lo cual ayuda a que exista un mejor clima laboral y hace que la implicación de las personas vaya en aumento.
- Los trabajos se realizan con mayor seguridad, se invierte en la compra de mejores equipos y maquinaria que realizan la carga, lo que supone una mejora en las condiciones de trabajo. Como consecuencia de ello, se ha aminorado significativamente la siniestralidad y el número de accidentes.
- Destacar que un 92% de las personas que han realizado el cuestionario, cree que la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales ayuda al desarrollo y a la sostenibilidad de la empresa, así como que favorece su reconocimiento.

Debilidades:

- *En general, los trabajadores no se sienten partícipes para abordar el tema de la PRL, lo conciben como algo que solo importa o le incumbe al propio Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, al cual además no consideran como aliado. De hecho, aunque en gran parte de las empresas analizadas, la Dirección, Área de Recursos Humanos y Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, comentan que la PRL está integrada en toda la pirámide organizacional, conforme bajamos en la estructura corporativa, esta implicación desciende.*
- Es posible que esto ocurra porque no están verdaderamente definidas sus prioridades, y es cierto que éstas dependen mucho de si se trata de

una actividad de riesgo o no. De ahí la enorme dificultad de inculcar actitudes en colectivos de profesionales que lleven a implementar de forma instintiva aspectos de seguridad y/o de desarrollo seguro de sus actividades profesionales, sin suponer un esfuerzo adicional a su comportamiento social habitual.

- *La subcontratación de otras empresas puede suponer, en ocasiones, distintos niveles de exigencia en el cumplimiento en igual medida de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, y casi siempre es una dificultad a la hora de posibilitar la participación conjunta en la definición de iniciativas de generación de Cultura Preventiva.*
- *En general, hay una mentalidad muy focalizada en la producción para los perfiles de esta área en las Empresas y no tanto en su implicación en materia de Seguridad y Salud. Se necesita un cambio de paradigma no sólo de la empresa, sino de la sociedad en general, ya que incluso es la propia legislación la que tiene una visión de la PRL más de carácter proteccionista que de participación activa del trabajador, dando escaso lugar a la participación de los empleados.*
- De nuevo, aparece la dificultad para invertir recursos económicos suficientes en iniciativas y medidas para integrar la Cultura de la Prevención en la Organización.

5. RECOMENDACIONES

5.1. Propuestas de mejora

Se presentan en este apartado las propuestas para fomentar la participación de los agentes involucrados en la Prevención en las iniciativas llevadas a cabo para el desarrollo de la Cultura Preventiva.

Estas propuestas surgen de tres fuentes:

- El análisis de la situación actual de las empresas participantes en el estudio por parte del equipo que lo ha realizado.
- Las aportaciones de las empresas participantes que durante el proceso de captación de información han ido compartiendo algunas opciones de mejora sobre los mecanismos que están aplicando hoy en día

La presentación de estas propuestas se realiza siguiendo las cuatro palancas de generación de Cultura Preventiva en las que se ha estructurado el presente informe hasta el momento.

✓ **Sensibilización, Información y Comunicación en Seguridad y Salud:**

- Hacer más atractivas las comunicaciones sobre Prevención utilizando principalmente imágenes o videos, que tienen mejor acogida entre los empleados. En estas imágenes se propone hacer partícipes a los propios empleados de su contenido, para hacerlos más cercanos, interesantes y realistas.
- Planificar una Estrategia de Comunicación Interna efectiva y en línea con los valores corporativos y contando con la participación de los distintos actores de la Prevención para conseguir su compromiso con su desarrollo e implementación.

- Definir los canales de comunicación más potentes para implantar las estrategias de comunicación testando cómo lo valoran los propios receptores de la misma.
- Fomentar el uso de las tecnologías para favorecer y hacer más accesible este tipo de información a todos los miembros de la Organización formando en el uso de herramientas digitales a los profesionales con más dificultad en ello. En este proceso, los perfiles más alineados con el uso de estas tecnologías podrían constituirse en los instructores fomentando así su implicación gracias a su participación en este rol.
- Promover y mejorar la comunicación ascendente de la Organización, es decir, de los trabajadores o subordinados a los Directivos, mediante encuentros más o menos formales en los que tratar temas de PRL para ir recabando sensibilidades y experiencias concretas.
- Fomentar una comunicación más fluida del Departamento de PRL con el resto de Departamentos, erigiéndose más en facilitador de la interacción y la comunicación entre ellos que en los propietarios de las iniciativas llevadas a cabo.
- Ante cualquier accidente, realizar una parada inmediata de la actividad laboral, y hablar con los trabajadores sobre lo sucedido, para concienciar lo antes posible, haciendo, si es posible, que los propios protagonistas del incidente compartan su experiencia y las causas que han originado el incidente.
- Detectar dónde o a quién no llega la información, y buscar acciones para solventarlo, ajustándolo a las necesidades del momento, para conseguir la participación activa de los receptores de las iniciativas. Fomentar la existencia de feedback, para saber si son o no efectivas las acciones comunicativas.

- Aumentar el acercamiento entre oficinas y producción, es decir entre Responsables, Mandos Intermedios y Operarios, a través de visitas e posibles intercambios funcionales sencillos supervisados.

✓ **Formación y Capacitación en Prevención de Riesgos Laborales:**

- Mejorar la accesibilidad a los cursos, para que todos los empleados puedan asistir y recibir dicha formación. Esto se podría lograr fomentando la planificación y la Organización de los planes formativos con respecto a la jornada laboral implicando en ello a los trabajadores y las trabajadoras, así como a la RLT, teniendo en cuenta además el volumen y la carga de trabajo.
- Aumentar el uso de la tecnología y la formación online, con objeto de conseguir que pueda ser más accesible a todos los miembros de la Organización, independientemente del lugar y de la carga de trabajo de los mismos. Poner a disposición de todos, en un soporte accesible en cualquier lugar momento, la formación que a todos y cada uno de ellos le compete. Para que estos canales de acceso a la información funcionaran de manera eficiente, habría que formar a los trabajadores más antiguos para familiarizarse con su uso, y para eso se propone conseguir la implicación de los más jóvenes que ya tienen interiorizada esta cultura digital. Con ello, se activaría una participación más activa de ambos perfiles en la Formación.
- Promover un tipo de formación más práctica y específica, más adaptada y orientada a las distintas necesidades de los trabajadores y a sus factores de riesgo reales. Sería pues necesario fomentar el carácter práctico y presencial de las acciones formativas para que así sean más significativas y tenga mayor impacto en los trabajadores y las trabajadoras receptores de dicha formación. La idea es hacer una formación adaptada al

empleado: no extensa, visual y atractiva, promoviendo el reciclaje continuo y la actualización constante de los trabajadores de la Organización, y con su participación en la definición de contenidos y de casos prácticos ajustados a sus entornos específicos y sus necesidades.

- Reforzar y ampliar el feedback de los receptores de la Formación, dando espacio no sólo a información cuantitativa propia de los cuestionarios sino recabando información cualitativa con sus opiniones, dando cabida así a una mayor participación. Sería interesante utilizar el Modelo de los “Cuatro Niveles de Evaluación de Donald Kirkpatrick” (1998), que proporciona la capacidad de medir la calidad de la formación de una forma correcta, exacta y hábil. Según este modelo, además del cuestionario de satisfacción, los receptores de la formación podrían participar en grupos de trabajo para valorar los conocimientos aprendidos y las posibilidades de transferencia de los contenidos del curso a su realidad cotidiana.
- Aumentar la oferta de cursos más diversos y específicos, logrando así una formación “ad hoc”, a medida y más experiencial. Esta formación ha de combinar el formato presencial y online, y ha de emplear técnicas y metodologías didácticas más dinámicas y prácticas para amenizar y mejorar la formación proporcionada a los miembros de la Organización.

Llevar siempre previamente a cabo, antes de la celebración de cualquier acción formativa, una evaluación de las necesidades formativas de los empleados dándoles participación para ello, para poder así proporcionar una formación significativa, de mayor calidad y más específica. Además, se debe profundizar aún más en los planes de carrera de los empleados, para conseguir cubrir las necesidades de toda la plantilla en base a su puesto.

- Buscar la forma de llegar a todos los empleados, incluso a aquellos que se muestran reacios. Para estos casos, sería interesante que sean otros

trabajadores sensibles y concienciados con la PRL los que los animen a seguir formándose e interesándose en la materia. Puede ser muy eficaz el realizar acciones para aumentar la implicación y motivación de algunos trabajadores, para conseguir así que toda la plantilla asocie la ejecución del trabajo con la Prevención, es decir, que vayan de la mano.

✓ **Vigilancia de la Salud de las Personas Trabajadoras:**

- El reconocimiento médico es voluntario, de forma que hay muchos trabajadores que no lo realizan al no estar concienciados ni sensibilizados en esta materia. Sin embargo, aunque pueda parecer contrario, la solución pasa por otorgar mayor libertad a los trabajadores para que no se sientan presionados con ciertas medidas de control y Vigilancia de la Salud, incidiendo así en mayor medida en la concienciación que en la obligación en materia de PRL.
- Reformar y mantener de forma periódica las condiciones de los espacios de descanso o uso común para relajarse y descansar, permitiendo que los propios usuarios de estos espacios puedan participar en el diseño estético y de contenidos que se ofrecen en él: paneles, tabloneros, etc.
- Utilizar estrategias de reconocimiento de aquellos trabajadores y trabajadoras que muestren mejores conductas en cuanto a la aplicación de las iniciativas puestas a disposición de la Vigilancia de la Salud. Estos reconocimientos podrían ser otorgados por decisión de los propios compañeros del sujeto de reconocimiento, aportando así un mayor protagonismo de la plantilla en todo el proceso.
- Fomentar, en todos los centros de trabajo, hábitos de vida saludable, que ayuden a aumentar la sensibilización de los trabajadores por ejemplo con respecto al tabaquismo o a la obesidad. Sensibilizarlos en este aspecto

para que adopten nuevos hábitos o erradiquen otros negativos para la salud de los mismos. Para un mayor refuerzo de estos, se podrían activar concursos entre los trabajadores y trabajadoras para recabar propuestas de dinamización, así como utilizar testimonios de empleados que hayan puesto en práctica con éxito algunas iniciativas en este sentido.

- Promover acuerdos con instalaciones deportivas, gimnasios, nutricionistas, etc., en lugares cercanos al Centro de Trabajo, propuestos por los propios empleados.
- Realizar una buena planificación de la actividad con carácter previo al comienzo de la misma, con el objetivo de evitar sobreesfuerzos, mejorar la seguridad y la ergonomía, dando lugar a la participación de los que ocupan el puesto de trabajo en la definición de los criterios y las ideas en este sentido haciéndolos así participes de las estrategias de implantación y los resultados de éstas.

✓ **Fomento de la Integración Eficaz:**

- Aunque se ha evolucionado y cada vez la PRL está más integrada en la Organización, es necesario a su vez mejorar en cuanto a la interacción y feedback de los Departamentos de la Empresa con los que ostentan el rol formal en este sentido, es decir, el Departamento de Recursos Humanos y el de Prevención de Riesgos Laborales, con la figura de los Mandos como vehículos de transmisión de la información y las inquietudes, para conocer así más profundamente las necesidades de los trabajadores.
- Hay que hacer más hincapié en la integración de PRL en los puestos de responsabilidad, para llevarlos a un alto grado de implicación. Esto se consigue incluyendo temas de Prevención entre los contenidos habituales de los sistemas de coordinación empresarial que se hayan establecido.

- Fomentar la comunicación descendente en materia de integración de PRL, es decir, de Mandos Directivos e Intermedios a los subordinados a través de la creación de foros en los que compartir enfoques, por un lado, y experiencias, por otro, facilitando así el acercamiento entre ambas perspectivas.
- Fomentar la actualización constante de todo lo referente a la Prevención de Riesgos Laborales en la Organización, así como adaptar y ajustar las medidas de prevención o plan de PRL de forma más específica para cada uno de los puestos de la Organización contando para ello con la experiencia de sus protagonistas.
- Contemplar los criterios normativos de la Prevención de Riesgos Laborales en los métodos de trabajo establecidos en los procesos de consecución y renovación de los Certificados de Calidad de las Empresas, integrando así ambos argumentos de una manera eficiente.
- Asimismo, con aquellos Certificados en materia Medioambiental y cuantos puedan ser específicos de la actividad propia de la Empresa.

5.2. Metodologías de Recursos Humanos al servicio de la Prevención

Al ser DOPP una Empresa experta en el ámbito de los Recursos Humanos, en este apartado se realizan algunas recomendaciones sobre la importancia de algunos elementos específicos de este ámbito y que pueden contribuir a la mejora de estos cuatro pilares.

Estas recomendaciones tratan de poner de manifiesto las posibilidades de mejora y las posibles aportaciones en las herramientas de gestión sobre las que se viene estructurando el Estudio en cuanto a la aplicación de elementos generadores de influencia como la definición de elementos estratégicos para la Empresa, el coaching, el posicionamiento vital de la persona, la Programación Neorulingüística, la inteligencia emocional y el mentoring,

1. La sensibilización, información y comunicación en seguridad y salud.

Un Plan de Comunicación que transmita la información y genere la sensibilización deseada en sus receptores debe:

- Lanzar adecuadamente los mensajes e información vital para distintos segmentos de trabajadores y trabajadoras, a través de distintos canales, y en el tiempo adecuado.

Para ello será necesario que objetivos estratégicos, además de visión, misión y valores de empresas estén alineados en una misma dirección para que sea percibido como una política empresarial y preventiva coherente

Los profesionales deben de ver con un sentido temporal el alcance de las políticas de prevención que la empresa presenta para llevar a cabo. Para ello la organización debe tener una proyección de futuro marcada y definida para que no sea percibida como algo pasajero que responde a una moda y que en algún momento dejará de estar si no como una línea prioritaria de trabajo transversal que se instaurará. A veces lo que ocurre es que en vez de esto se transmite como una idea a ejecutar para dar respuesta a una petición externa, ya sea norma, inspección u otros agentes y no se percibe por los profesionales como algo realmente importante para el equipo interno. Si esto ocurre de esta manera es muy probable que el mensaje sea entendido como poco creíble y dé lugar a un bajo compromiso por parte de las personas. De esta forma, habría que realizar un trabajo de análisis de la cultura corporativa de la empresa como un sistema global, a partir de ahí detectaríamos la coherencia entre la cultura de la empresa y cultura preventiva que se pretende instaurar, si son coherentes y los mensajes van en la misma dirección, refiriéndonos concretamente a la misión, visión y valores de la empresa y la misión, visión y valores preventivos, como se cazan ambas y ver cuáles son los quiebres y zonas donde entran en conflicto o no.

Si ambas van en la misma dirección y se encuentran alineadas las medidas, proyectos y planes preventivos van a tomar más fuerza y los profesionales van a percibir que ambas políticas están en consonancia. Este será un contexto facilitador para que crean

en ello y que sus esfuerzos para conseguirlo merecen la pena y no es una pérdida de tiempo y recursos que no les llevarán a mejoras relacionadas con su seguridad y bienestar.

El objetivo es que la persona haga por si misma y sin que nadie se lo indique todo lo necesario para aumentar la seguridad en su día a día, y ya no sólo para el sino también para sus compañeros en todos las direcciones si hacia terceros refiriéndome hacia las empresas que están en continua colaboración labora.

Desde el trabajo profesional que se hace desde metodologías como el coaching, es importante trabajar estas cuestiones a nivel individual con cada profesional implicado, es decir, la totalidad de la plantilla. Es importante que todos conozcan la parte técnica preventiva como también conocer el nivel de implicación del trabajador con la empresa, con su trabajo y con el trabajo en equipo que supone e implica. Esta implicación se lleva a cabo trabajando de manera individual sobre sus valores, visión y misión profesional, también, sobre cómo, porqué y de qué manera se alinean con los de la empresa y por tanto con los de la Cultura Preventiva que lleva a cabo su organización. De esta manera analizamos y podremos conseguir que comprenda su sentido de pertenencia en la empresa, dándole sentido a su labor en la misma y haciéndole parte de ella por afinidad y un mismo alineamiento.

Es necesario que el personal tenga un sentido de pertenencia a la empresa, sentirla parte de él como persona, de tal manera que la temporalidad de un profesional no va a ayudar a que se sienta parte de un proyecto, va a ser una barrera para que incorpore en su hacer y en su forma de ser una cultura que le viene “a ratos”.

De igual manera ocurre cuando un trabajador de la empresa percibe que se atiende a las cuestiones preventivas en momentos puntuales, va a poner atención puntualmente.

Esto es posible cuando la cultura preventiva se crea como estilo de vida, donde ya no sólo está relacionado con el ámbito profesional, la clave preventiva entra a formar parte de tu ser. Para ello será necesario que se comprenda el porqué de la Prevención. Esto le da un sentido y hace que se comprenda. No sólo será la mera ejecución para

evitar sanciones o para cumplir con las exigencias de la norma, mero cumplimiento. Para que tenga un alto impacto deberá ser visto como algo deseable, lo quieren y no lo ven como una mera obligación y para ello es necesario llegar a lo que cada persona le duele, le preocupa, que es lo que evita y cuál es la consecuencia individual y grupal. Reformar el enfoque de evitar la consecuencia negativa para virarlo a un enfoque centrado en el beneficio y ventaja no sólo profesional si no también personal.

Para ello es fundamental tener referentes que sirvan de modelos en todos los niveles. La coherencia se verá en todos los estamentos sin excepción, cada oportunidad de contacto estará marcada por unas prioridades y estas siempre serán acordes a la misión visión y objetivos preventivos, de tal manera que de esta forma se instaure un hábito deseado por todos que haga que se sientan orgullosos de llevarlo a cabo porque los distingue y les hace sentir confianza en los demás y en su empresa. Este tipo de funcionamiento empresarial y organizativo estará cultivando el sentido de pertenencia que promoverá que todos vayan a uno por un objetivo común. Será necesario que la prioridad en todas las áreas vaya por la misma línea.

Aquí es donde la empresa pueda dar un siguiente paso con el que estaría trabajando sobre la coherencia vital de cada persona, donde hace lo que dice tanto dentro como fuera de la empresa, entrando a sumar todas aquellas acciones relacionadas con bienestar y el fomento de hábitos saludables que nos lleva a instaurar unos hábitos de vida que facilitarán la ejecución de esos hábitos en cualquier contexto, incluido el laboral, por lo que hemos conseguido incorporarlos.

- Establecer la comunicación interna como herramienta permanente y motivadora para hacer que la prevención esté presente de manera constante de forma atractiva exponiendo las ventajas y beneficios

Deben existir canales de comunicación, adaptado a los usos y costumbre de las personas para que favorezca una comunicación que nos dé información sobre lo que necesitan. Esta comunicación debe ser efectiva para que funcione, por lo que debe generar acción ágil y generadora de cambios en relación a lo que se ha planteado. Si

esos canales no son promotores de cambio, no serán percibidos como efectivos y dejarán de ser utilizados perdiendo el sentido de su existencia por ineficacia.

Los mensajes deben ser adaptados a la casuística y a cada actividad, específicos y claros para que de una manera rápida les sea posible captar el mensaje que se quiere transmitir. Para ello la PNL propone la idoneidad de usar los diferentes canales representacionales para que los mensajes se adapten al canal que cada persona utilice en el sistema natural de aprendizaje y logremos aumentar el alcance del mensaje. De esta forma, los mensajes y la información unirán elementos, visuales, auditivos y asociados a las sensaciones y movimientos del cuerpo para que se comprendan los contenidos preventivos.

Para que estos mensajes lleguen a ser aceptados completamente, la obligación del cumplimiento nos puede ayudar. Si queremos que se haga desde la iniciativa particular de cada profesional será necesaria la introducción de otras variables como hacerle ver la deseabilidad de la situación, de tal manera a su vez, lo perciba como posible de ejecutar, es decir, alcanzable y realista, parámetros que nos viene de la metodología del coaching para una correcta definición de objetivos.

De esta manera se animará a su consecución porque el beneficio a obtener (situación deseada) requiere de un esfuerzo para conseguir algo posible (real y alcanzable). A partir de ahí, hacerlos partícipes y protagonistas de los mensajes preventivos hacen que se impliquen y sean percibidos como cercanos, reales y posibles, de tal manera que los aceptan e integran con mayor facilidad.

Para ello habrán de revisarse los canales de comunicación en todos los sentidos, es decir, ascendente, descendente y horizontal.

Todo ello se articula a través de herramientas como:

- Encuestas de Clima
- Sistemas de participación y sugerencias

- Grupos de trabajo y buenas prácticas
- Eventos institucionales
- Difusión de publicaciones internas o externas especializadas

Todas estas herramientas deben ser diseñadas y utilizadas atendiendo al público al que se dirigen, los momentos oportunos para que los mensajes lleguen, con los emisores adecuados que tengan la credibilidad y autoridad necesaria, etc.

Se tendrán en consideración los argumentos propuestos por la **Programación Neurolingüística** (PNL), como base para la creación de entornos favorecedores de la recepción y aceptación de los mensajes. Esta disciplina, de gran desarrollo en los últimos años, aporta criterios y fundamentos que contribuyen a generar mayor confianza en los receptores de la información, desarrolla la empatía de los emisores y establece lazos de conexión entre ambos en función del establecimiento de dinámicas de generación de “raport”.

Porque comunicar **no sólo es “contar cosas”** y se debe **analizar hasta qué punto la forma en que se comunica en las Empresas en materia Preventiva está generando el impacto adecuado**, es decir, está consiguiendo movilizar a sus receptores en la línea de los objetivos con los que se plantea. Y los *momentos en los que la participación activa de las personas trabajadoras es crucial para obtener el éxito clave esperado*.

Partiendo de esta premisa se trataría no sólo de adaptar los mensajes, si no de comprender como procesan la información que estamos trasladando las personas que lo reciben, comprender el contenido más profundo del mensaje será uno de los objetivos ara que no se quede en una comprensión meramente superficial, es necesario llegar más allá.

Las claves para que podamos conseguir que comprendan el sentido de cada mensaje radican en cuidar cada detalle, respecto al lenguaje verbal como el no

verbal, sabiendo que éste último es el más inconsciente y a su vez el que mayor impacto e influencia tendrá en el cerebro- mente, y por tanto la que finalmente cala y se queda.

Hay que resaltar también que esta parte más centrada en el sistema mental de recepción, traducción e interpretación de los mensajes es el que capta las coherencias e incoherencias del mismo, dando lugar a que sea creíble y por tanto generados de acciones preventivas. Si por el contrario resulta contradictorio no generará confianza y consecuentemente no generará cambios.

Si a todo ello, se suma incoherencias en relación a los mensajes corporativos, objetivos estratégicos, valores de empresa, misión, visión, el mensaje sobre cualquier aspecto de la cultura preventiva perderá valor e influencia por incongruente.

Por otro lado, la parte más lingüística del mensaje continuará teniendo importancia y será un aspecto a cuidar de igual manera, por lo que se recomienda el uso de palabras teniendo en cuenta y analizando el cambio que puede provocar en nuestro cuerpo por medio del cambio que genera en el estado de ánimo, de tal manera que adecuemos los mensajes teniendo como referente el objetivo que queremos lograr para que finalmente logremos la meta de crear un clima saludable.

Llegados a este punto, podemos también intercalar todo lo que nos aporta la inteligencia emocional en la comunicación humana, así como todos los estudios sobre expresiones y microexpresiones en base a la emocionalidad que experimenta la profesional, dicho todo esto, las recomendaciones se centrarían en tener presente algunos de los principios básicos de la programación neurolingüística:

1. “Es imposible no comunicar”, y de esto se podrá deducir, que la no comunicación es también una comunicación en sí, con tanta importancia y a veces con mayor influjo y capacidad de generar acción .

2. Cuando recibimos mensajes los captamos a través de los 5 sentidos por lo que utilicemos todos estos 5 recursos para diseñar los mensajes preventivos, basándonos en la realidad laboral del profesional y su contexto y el objetivo que queremos conseguir con el mensaje preventivo.
3. Evaluar cómo ha influido, cuáles han sido los resultados en cuanto a acción preventiva, su efectividad, si el resultado es nulo o escaso, buscamos acciones de mejora y cambios que nos ayuden a resolver los errores cometidos, no habrá sido un fracaso sólo un mensaje que nos ayuda a mejorar.
4. Tengamos en cuenta lo que llega a nivel consciente e inconsciente, teniendo en cuenta qué hace sentir y qué sensaciones despiertan.
5. Definir identificar la intención positiva de cada mensaje, todo mensaje la tiene aunque a priori no sea evidente o no se comprenda.
6. El mapa no es el territorio, por lo que será un aspecto a tener en cuenta, la prevención desde diferentes perspectivas, nivel funcional, jerárquico, organizativo, normativo, territoriales, visión de futuro, etc.
7. El resultado del mensaje te ofrecerá información de lo que realmente has transmitido, de ahí que sea un recurso válido para reformularlo y modularlo para conseguir lo que realmente marcaba el objetivo del mismo.

2. La capacitación en prevención de riesgos laborales.

Entendemos que la clave para considerar una capacitación como efectiva es la transferencia de la misma al desarrollo de los trabajadores en sus Puestos de Trabajo, es decir, la utilización efectiva y frecuente de los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes adquiridos en las sesiones formativas, aunque si queremos avanzar hacia la excelencia, hay que conseguir ir más allá. La recomendación en el

ámbito formativo es hacer comprender la importancia de que una cultura preventiva es una cultura viva y en evolución, por lo que tratar a las personas como agentes preventivos y promotores de ese avance es crucial, de tal manera que las formaciones deben de orientarse a esta filosofía, de no ser un mero cumplimento, sino que cada persona es responsable activa de las mejoras preventivas porque ese conocimiento, práctico y teórico adaptado a su puesto, es el que le da la maestría para identificar, proponer mejoras y soluciones, así como otras herramientas y recursos que ayuden a ser excelentes en prevención. Este es el objetivo último de la prevención, poner a la persona en el centro de las posibilidades de avance preventivo como principal protagonista.

Para facilitar la transferencia de la formación, ésta debe referirse a un contexto bien definido y analizado. De este contexto surgen las necesidades a las que las empresas deben atender. La Formación no puede obviar este aspecto y hacerlo explícito en su implementación. Para ello hay que concebir la formación como un auténtico **entrenamiento periódico y práctico en la forma segura de proceder** y dónde el éxito lo aporta la atención a la participación de los trabajadores que dominan **“el cómo hacer - cómo estar”** en el ejercicio de sus tareas y buenas praxis.

En segundo lugar, la formación debe conectar con la estrategia, es decir, la respuesta que la empresa da al contexto en el que se encuentra en concreto en sus elementos de Seguridad y Salud.

Por último, la **Formación debe ser considerada como una herramienta más de los procesos de transformación de Cultura Preventiva** que, de forma alineada con el resto de iniciativas de la Empresa, aporte los aditamentos que le son propios. Debe de estar alineada a los la cultura corporativa, entendida como decíamos anteriormente, a su conjunto de creencias, valores, costumbres y prácticas, así como también reflejarla en su misión y visión, debido a la influyen directamente en la actitud y comportamiento de sus empleados, sabiendo que si van en la misma dirección tomará más fuerza..

Complementariamente, y siempre con la intención de favorecer los procesos de transferencia de la Formación, es necesaria la implicación de los actores que participan en el diseño e implementación de esta. En este sentido, buscar las opiniones sobre las formaciones recibidas, sugerencias para integrarlas en próximas convocatorias hará que el programa formativo cada vez consiga cubrir en mayor medida las necesidades preventivas para las que se diseñó.

Y, más allá de la Formación, se contempla el ***análisis del impacto que otras metodologías ligadas al desarrollo puedan estar aplicándose con éxito en las Empresas, como el Coaching y/o el Mentoring.***

Desde estas metodologías se hace hincapié en la importancia de hacer partícipe y responsable a la persona de su propia capacidad de asumir su influencia, en la mejora personal e interpersonal, respecto a medidas preventivas y de salud. Desde el mentoring se hará de una manera más directiva siendo un experto el que le facilite las indicaciones más acertadas basadas en su experiencia y saber hacer, desde el coaching se hará más personalizado en el sentido de que la persona definirá la acción más adecuada bajo su prisma y visión de la situación para que genere los cambios por si mismo, aumentando su capacidad de acción y autoaprendizaje. Ambas metodologías, son adecuadas y complementarias dependiendo del momento de la persona con la que se requiere trabajar.

Estos y otros aspectos son los que centrarán los esfuerzos que se realicen en este campo con la intención de que la Formación tenga una contribución real a la Prevención, más allá del cumplimiento de una normativa, de tal manera que lo que nos propongamos conseguir como meta sea el cambio de estilo de vida.

Será importante tener un diagnóstico y /o evaluación en la línea que se propone este estudio, que dé respuesta a cuáles son las competencias que serían deseables para cada puesto de trabajo para que afronte la prevención en su ámbito más cercano.

Un trabajo cercano, a través del coaching, que le acompañe en este desarrollo competencial hará que garantice que el trabajado tenga las habilidades necesarias

para llevarlo a su realidad. Ya no es sólo el conocimiento, si no el saber hacerlo, estaríamos actuando y capacitando además de informarlo y formarlo.

Si lo relacionamos con el desarrollo de carreras o asignación a puestos de trabajo nos ayudará a decidir quién es la persona más acertada para impulsar acciones preventivas, estaríamos identificando líderes informales como posibles palancas de cambio.

3. La vigilancia de la salud de los trabajadores.

En el ámbito de los sistemas de Vigilancia de la Salud, se recorrerán todos los aspectos que la definen y le son propios, es decir:

- La conservación y custodia de la documentación propia del sistema.
- Los criterios para la definición de los distintos tipos de reconocimientos, a saber, previos, obligatorios o voluntarios, trabajadores especialmente sensibles o afectados por su actividad laboral, etc.
- Elaboración del Programa de Vigilancia de la Salud **adaptado a la casuística de la siniestralidad de su compañía y a la Perspectiva de género.**
- Actividades individuales y colectivas para conocer el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Identificación y análisis de la exposición a riesgos del trabajo y sus consecuencias para la salud.
- Evaluación de la eficacia de las medidas preventivas.
- Medidas para controlar los riesgos y adaptar el trabajo a las condiciones de salud de las personas.

- Elaboración, Puesta en marcha y Seguimiento de **Programas de “Promoción de la Salud” y de “Hábitos Saludables”**.

El análisis de la manera en cómo se gestionan estos aspectos y la eficiencia de los recursos puestos a disposición de estos, son las claves.

Desde el coaching se pueden trabajar a nivel de personas y equipos objetivos de salud personalizados, para que se propongan hábitos que generen saludables, trabajando objetivos específicos enfocados la superación de las barreras que le impiden conseguir esos objetivos.

4. El fomento de la integración eficaz.

El diseño y la implementación de los sistemas relacionados con la Prevención conllevan una relación de interacción y complementariedad multidisciplinar entre todos los implicados en ellos, tanto del personal responsable directo en ello como de los receptores de su eficacia.

Esto significa que deberán integrarse en todos los sistemas de gestión de la empresa, tanto productivos como de soporte, no siendo un instrumento aislado. De ellos se extrae información útil para la productividad en todos los ámbitos de la empresa, por lo que su integración no sólo es beneficiosa para la Prevención sino para el conjunto de la Organización, apareciendo tanto en las fases de planificación de la actividad como de su ejecución y seguimiento.

Los sistemas de gestión preventiva están en coordinación y conexión con el resto de los sistemas de gestión de la Empresa, identificando los beneficios que esta conexión aporta, no sólo en términos de Seguridad y Salud, sino de productividad y sostenibilidad.

Para esto es **clave identificar las acciones en las que se percibe por parte de los trabajadores y sus representantes, un Compromiso con la prevención claramente visible por parte de la Dirección de la compañía que se traslade en**

cascada a toda la cadena de Mandos, y viceversa pudiéndose invertir los flujos por motivos preventivos llegados al caso.

La recomendación es que en ese análisis los resultados nos den noticias de que la prevención es entendida como un tema donde todos son protagonistas por lo que todos los departamentos tendrán responsabilidad, hablando por ello de responsabilidad compartida respecto a la prevención y seguridad laboral, así como de su mejora y evolución.

Constatar y verificar este tipo de iniciativas nos permitirá comprobar el nivel de Integración de la SSL en las políticas operativas y de gestión de la empresa y la ***idoneidad de la "Participación"*** en el éxito de las mismas.

5.3. Soluciones innovadoras

Como complemento a todo lo anterior, se ofrecen en este apartado algunas recomendaciones sobre soluciones innovadoras existentes en el mercado, para la mejora de la Cultura Preventiva o la Formación en las Empresas que, de manera complementaria y con un enfoque específico, contribuyen a la facilitación de dicho proceso de avance cultural. ***No siendo nuestro interés, ni el objetivo del Proyecto hacer publicidad de ninguna empresa de Consultoría, ni de ninguna marca Comercial***, vemos interesante e enriquecedor, presentar una muestra de las herramientas que en la actualidad favorecen la eficacia de la generación gestión, control y puesta en escena de las 4 Herramientas de Gestión preventiva objeto del proyecto, sin menoscabo que puedan existir otras tantas igualmente válidas y que no hemos tenido ocasión de conocer hasta el momento.

Para cada solución innovadora se ofrece:

- Una descripción de en qué consiste y lo que aporta.
- La identificación de las ventajas que trae consigo su uso.

- La identificación de las posibles dificultades o limitaciones que puede implicar su aplicación.

Preven Control

Partiendo del concepto “Mundo Preventis” como una empresa ficticia que pudiera agrupar a los principales estereotipos que nos encontramos en el mundo laboral, se tratan todos aquellos aspectos que son necesarios y que, a modo global, van posicionando la imagen en Prevención reforzando la cohesión en los mensajes en materia de PRL que se quieran lanzar.

<http://www.prevencontrol.com/project/creacion-de-concepto-comunicativo/>



Imagen 4. Preven Control.

Ventajas: Este concepto pone en contacto a todos los puestos presentes en la empresa, es eficiente y fomenta el compromiso en materia de PRL en todas las capas de la compañía.

Desventajas: Es imprescindible la completa implicación y concienciación de todos para el éxito del proyecto.

Virtualware

Píldora formativa de Realidad Virtual en PRL para Suez:

<http://virtualwaregroup.com/es/portfolio/simulador-realidad-virtual-htcvive-formacion-prevencion-riesgos-laborales-agbar-suez>

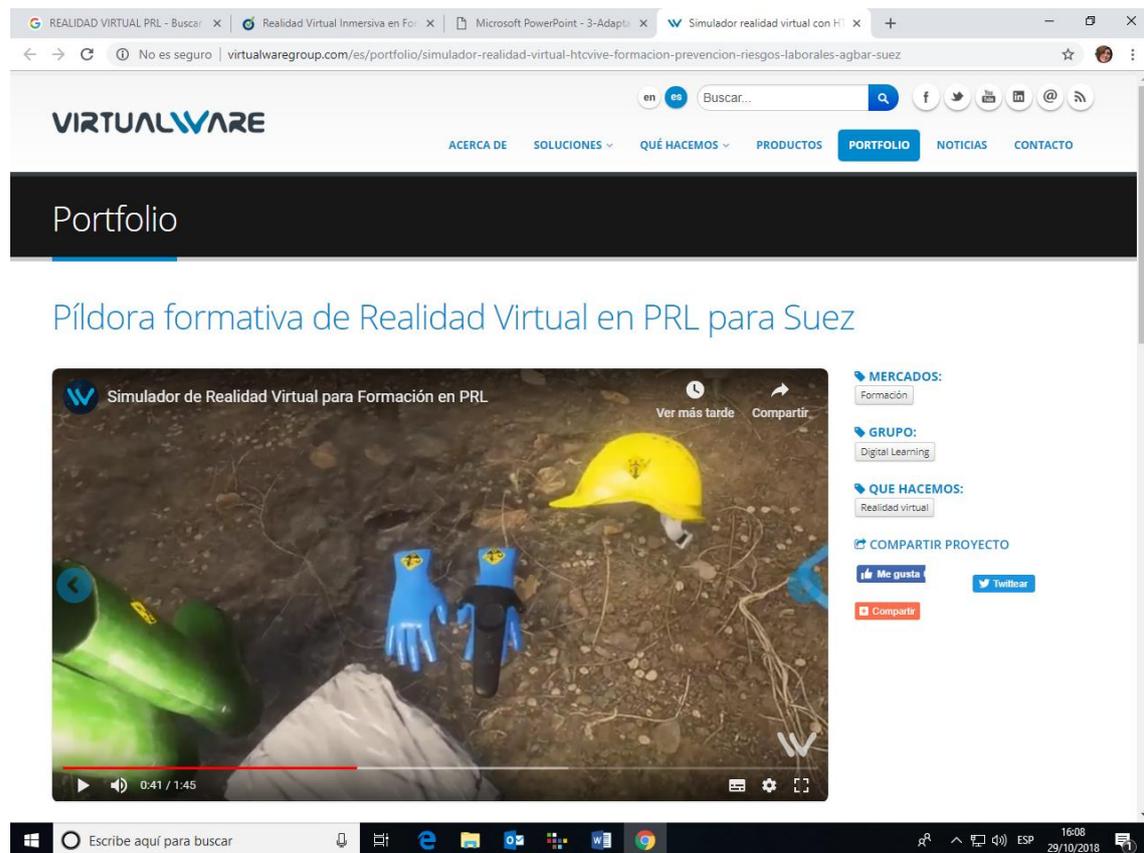


Imagen 5. Plataforma Realidad Virtual Suez.

Ventajas: la aplicación de la realidad virtual en la formación acelera el proceso de aprendizaje.

El trabajador puede poner en práctica sus conocimientos y las medidas de seguridad que deben tomarse en cada puesto de trabajo, en un entorno seguro y libre de riesgo.

Desventajas: Requiere que cada trabajador maneje con soltura el simulador.

Es necesario la realización de un curso por parte de cada usuario para poder acceder a la plataforma.

Nrealitat blog

Jugar a prevenir - Formación en PRL + Realidad Virtual

<https://www.youtube.com/watch?v=8qLVzZ6OV4o>



Jugar a prevenir - Formación en PRL + Realidad Virtual

459 visualizaciones

👍 2 👎 0 ➦ COMPARTIR ≡ GUARDAR ...

Imagen 6. YouTube "Jugar a Prevenir".

Ventajas: Permite la realización de tareas comunes en la construcción en un entorno seguro y libre de riesgo.

Desventajas: Es imprescindible que el trabajador sea capaz de manejarse en el mundo de realidad virtual.

G.A.

Gafas de realidad virtual en PRL:

https://www.youtube.com/watch?v=Izld_ICuvTU&trk=organization-update-content_share-video-embed_share-article_title



Realidad virtual en PRL

296 visualizaciones

👍 2

👎 0

➦ COMPARTIR

📌 GUARDAR

⋮



G.A Consultores

Publicado el 9 feb. 2018

SUSCRIBIRSE 34

Nuestro

MOSTRAR MÁS

Imagen 7. YouTube "Realidad Virtual en PRL".

Ventajas: Formación inversiva sin la presencia de los riesgos propios de las tareas de cada puesto de trabajo. Se puede realizar la experiencia tanto en grupo como en solitario. Aporta datos para la mejor gestión de los trabajadores y de las tareas que éstos deben desempeñar.

Desventajas: Es imprescindible disponer del equipo (gafas y guantes) para disfrutar de la experiencia, por lo que conlleva mayor inversión económica.

VirtualTriage

Una herramienta de formación innovadora diseñada para practicar la clasificación y priorización en la atención a los heridos en un accidente (Triage). Ésta dirigida a cualquier profesional que interviene en el soporte y atención durante incidentes con múltiples víctimas.

<http://virtualwaregroup.com/es/productos/virtualtriage>

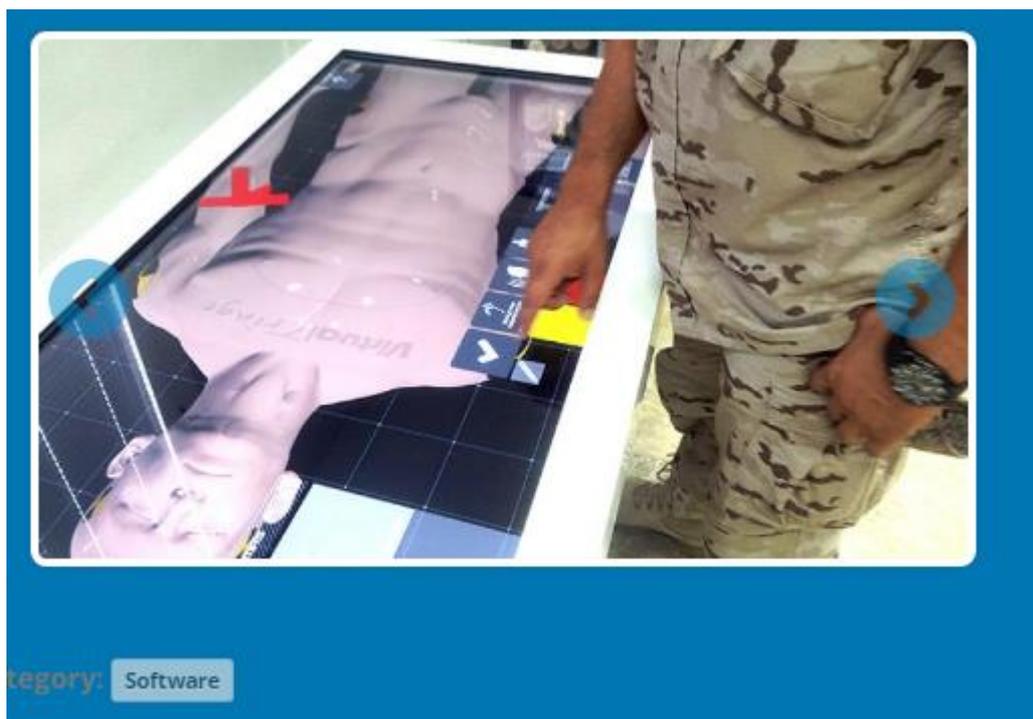


Imagen 8. Software Virtual Triage.

Ventajas: Simula las condiciones que pueden darse en diferentes situaciones de emergencias. Esta formación prepara al personal en cómo actuar en situaciones ficticias de emergencias.

Desventajas: El carácter imprevisible de las situaciones de emergencia, hacen imposible prever las condiciones exactas que pueden tener lugar.

VirtualCPR

Virtual CPR es un sistema de entrenamiento virtual que permite, siguiendo las directivas de la AHA y la ERC, la práctica y aprendizaje continuo de todas las maniobras necesarias para realizar de manera efectiva una reanimación cardiopulmonar, con o sin DEA, hasta la llegada de las emergencias sanitarias. Está destinado a la formación tanto de los equipos de emergencias como para personal civil.

<http://virtualwaregroup.com/es/productos/virtualcpr>



Imagen 9. Virtual CPR.

Ventajas: Esta herramienta entrena de manera sencilla tanto a personal cualificado como a civiles en el empleo de la reanimación cardiopulmonar con o sin DEA.

Desventajas: Se requiere la instalación del simulador, con lo cual requiere una inversión económica, temporal y de espacio físico para la herramienta.

Simuladores 3D

Los simuladores son sistemas informáticos que reproducen de manera realista las condiciones que se dan en un entorno real. A través de éstos, los usuarios pueden entrenar y capacitarse de forma similar a como lo harían en la realidad, pero sin correr ningún tipo de riesgos ya que se encuentran en un entorno totalmente controlado.

Además, este tipo de sistemas permiten reproducir situaciones excepcionales o poco habituales que son difíciles de entrenar sin el uso de simuladores

<http://virtualwaregroup.com/es/que-hacemos/simuladores-3d>

Ventajas: Este tipo de formación es muy intuitiva, y de fácil uso para diferentes usuarios.

Desventajas: Se requiere una inversión de tiempo y económica para aprender el manejo de las aplicaciones.

Demo Realidad Virtual en formación en PRL

Demo realizada para mostrar un ejemplo de cómo utilizar la realidad virtual en una formación en PRL.

<https://www.youtube.com/watch?v=awFGAlivyMw>

Ventajas: Las herramientas de formación virtuales fidedignas son muy eficaces.

Desventajas: Se requiere una inversión de tiempo y económica para aprender el manejo de las aplicaciones.

Exyge

Herramientas para a partir de la aplicación del serious games.

<http://www.exyge.eu/>



PREVENCARD

Este juego de cartas tiene por objetivo inducir en la mente de los trabajadores la necesidad de identificar el riesgo, para poder prevenirlo y así aprender a protegerse.

[QUIERO CONOCERLO](#)

FINALISTAS CATEGORÍA INNOVACIÓN PREVENTIVA premio preventivador



PREVENTE

En este juego de mesa, cada jugador deberá identificar correctamente los riesgos a que se expone en el trabajo y adoptar las medidas preventivas necesarias.

[QUIERO CONOCERLO](#)



SHEEP RECICLA

EN COLABORACIÓN CON  exyge CONSULTORES



COMO MANEJAR UNA GARRETILLA

[Prototipo]

CURSO 3D [PROTOTIPO](#)

Imagen 10. Serious Game, Exyge Consultores.

Ventajas: El empleo de técnicas más didácticas y lúdicas generan resultados muy positivos

Desventajas: Para que estas técnicas cumplan con los diferentes objetivos es fundamental el compromiso de todos los participantes.

Tecno Preven

Software para la Vigilancia de la Salud:

<http://www.tecnopreven.com/areas-de-conocimiento/vigilancia-de-la-salud/>



Imagen 11. Software Tecno Preven.

Estas son las soluciones técnicas en materia de Integración Eficaz que existen a día de hoy en el mercado:

Area Seys

Solución integral y personalizada para la digitalización e integración de la actividad preventiva.

Creado por técnicos de PRL para técnicos de PRL.

<https://www.areaseys.com/>



Imagen 12. Web Area Seys.

Ventajas: Coordinación efectiva de la gestión integrada de la prevención en todas las capas de la empresa. El ahorro de tiempo.

Desventajas: La digitalización conlleva la dependencia del uso de esta tecnología para todas las tareas.

TecnoPreven

La transformación digital modifica sectores y cadenas de valor, también en la prevención de riesgos laborales.

La digitalización está obligando a repensar procesos de todo tipo: el marketing, el desarrollo de marca, la atención al cliente, la selección de personal, la comunicación interna, la relación con los proveedores, y por supuesto la gestión de la prevención de los riesgos laborales en las empresas.

La gestión de la prevención no puede quedar aislada del resto de la cultura de la empresa, por tanto TECNOPREVEN desarrolla nuevas formas y herramientas de gestión de la prevención que contemplan los nuevos retos de las empresas.

<http://www.tecnopreven.com/areas-de-conocimiento/transformacion-digital-prl/>



Mejorando la eficacia en la gestión de riesgos laborales.

Imagen 13. Web Tecno Preven.

Ventajas: Coordinación efectiva de la gestión integrada de la prevención en todas las capas de la empresa. El ahorro de tiempo.

Desventajas: La digitalización conlleva la dependencia del uso de esta tecnología para todas las tareas.

Smart OSH

Smartosh es una aplicación informática de última generación

Para la gestión avanzada de la Seguridad y Salud laboral en las organizaciones.

<http://www.smartosh.com/>

No conformidad

Ámbito: Actividad: Equipo / Instalación:

Smart: Ver activos Estado activo

<input type="checkbox"/>	Grado de avance	Código	Nombre	Severidad	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Acción Reparador
<input type="checkbox"/>	50%	NC-16-00006	Accidentes/ Incidentes	Grave	01/02/2016	01/03/2016	Analizar los accide proviene de los m
<input type="checkbox"/>	100%	NC-16-00004	Coordinación de Actividades Empresariales	Grave	01/02/2016	02/06/2016	Disponer de un sis
<input type="checkbox"/>	0%	NC-16-00001	Equipos de Protección Individual	Grave	01/02/2016	02/01/2017	Realizar sesiones
<input type="checkbox"/>	0%	NC-16-00002	Evaluación de Riesgos	Grave	01/02/2016	01/06/2016	Realizar las evalu
<input type="checkbox"/>	0%	NC-16-00005	Planes de Autoprotección	Grave	01/02/2016	01/06/2016	Realizar los Plane
<input type="checkbox"/>	0%	NC-16-00007	Realizar estudio de iluminación	Leve	11/04/2016		

Página 1 de 1 (5 elementos)



Imagen 14. Web Smart OSH.

Ventajas: Coordinación efectiva de la gestión integrada de la prevención en todas las capas de la empresa. El ahorro de tiempo.

Desventajas: La digitalización conlleva la dependencia del uso de esta tecnología para todas las tareas.

CONDICIONES DE TRABAJO EN PYMES

La aplicación informática que se presenta es una herramienta metodológica dirigida a pequeñas y medianas empresas. Por ello se ha sacrificado la exhaustividad y la precisión analítica, en aras de la simplificación y la concreción de las medidas preventivas básicas cuya implantación y control sistemático ha de reducir la diversidad de situaciones anómalas, generadoras de la mayoría de daños derivados del trabajo.

Está claramente orientada a resolver deficiencias en los lugares de trabajo, ayudando a su identificación – etapa primera y fundamental de toda evaluación de riesgos – y abriendo, como no, puertas a métodos específicos de evaluación cuando la reglamentación o la propia necesidad de profundización así lo requieran.

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Ventajas: Esta aplicación ayuda a resolver deficiencias en los lugares de trabajo, ayudando a su identificación y abriendo, puertas a métodos específicos de evaluación cuando la reglamentación o la propia necesidad de profundización así lo requieran.

Desventajas: Aunque es de gran ayuda, es imprescindible el criterio técnico para poner los riegos que confluyen en distintas áreas.

HERRAMIENTAS DE PRL

El INSHT pone a disposición de empresarios, trabajadores, profesionales de la prevención y el público en general, herramientas prácticas destinadas a facilitar su labor a la hora de evaluar, estudiar, aplicar medidas adecuadas, etc... que solucionen o mejoren las condiciones de trabajo.

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=b14bb7de86b2a310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Ventajas: Esta herramienta facilita la gestión de la PRL en diferentes empresas.

Desventajas: Aunque es de gran ayuda, es imprescindible el criterio técnico para poner los riegos que confluyen en distintas áreas.

APLICACIONES INFORMÁTICAS PARA LA GESTIÓN DE PRL

Mostramos una recopilación de Aplicaciones informáticas destinadas a facilitar la ejecución de las tareas preventivas.

Como resumen, decir que nos vamos a encontrar con software para informarnos sobre la peligrosidad de productos químicos, evaluar un puesto de trabajo con PVD o simplemente para controlar el mantenimiento mínimo de las instalaciones de protección contra incendios.

Todas ellas han sido recomendadas, y están a nuestra disposición para ser descargadas desde la página del INSHT.

<https://www.educadictos.com/5-aplicaciones-informaticas-para-la-gestion-de-prl/>

E-Learning para formación en Prevención de Riesgos Laborales

Aplicación de e-learning para la formación de empresarios, directivos, Mandos Intermedios, recursos preventivos y trabajadores autónomos en prevención. Acción: DI-0017 / 2009.

El objetivo general es la puesta a disposición de las empresas, fundamentalmente pymes, de herramientas formativas multimedia con apoyo de simulación, en Prevención de Riesgos Laborales, dirigidas a empresarios, directivos, Mandos Intermedios, recursos preventivos y trabajadores autónomos.

<https://prl.ceoe.es/es/contenido/acciones/app-e-learning-para-formacion-en-prevencion-de-riesgos-laborales>

Descargas

	Instrucciones de Instalación y Uso	 1 Mb
	Simulador - Recursos preventivos	 136 Mb
	Simulador - Sector industria alimentaria	 136 Mb
	Simulador - Sector hostelería	 263 Mb
	Simulador - Sector comercio	 195 Mb
	Simulador - Sector transporte	 275 Mb
	Simulador - Plataforma elevadora móvil	 139 Mb
	Simulador - Radial	 138 Mb
	Simulador - Alicates y llaves	 67 Mb
	Simulador - Sierra y limas	 67 Mb
	Simulador - Tractorista	 172 Mb
	Simulador - Plegadora de chapa	 38 Mb
	Simulador - Cizalla de guillotina	 99 Mb
	Simulador - Sierra de Cinta	 31 Mb
	Simulador - Estanterías Metálicas	 70 Mb
	Simulador - Carretillero	 76 Mb
	Simulador - Pulverizador de Plaguicidas	 52 Mb
	Simulador - Almacenero	 94 Mb

Imagen 15. E-Learning para PRL.

6. CONCLUSIONES

Tras el análisis de la información recabada y presentada, se llega a la conclusión de que las Organizaciones objeto de estudio, desde hace aproximadamente 3-4 años hasta ahora, han realizado un gran avance en lo que a Prevención de Riesgos Laborales e Integración en la Cultura Empresarial, se refiere.

Progresivamente, toda la empresa, desde la Dirección hasta los propios trabajadores, está más implicada en la mejora de la Seguridad y la Salud Laboral, más allá del mero cumplimiento de la Ley, sino como parte de una Cultura Preventiva de calidad. Para recorrer este camino, es esencial integrar a todos sus actores a través de su participación en la toma de decisiones y/o en la propuesta de las iniciativas a llevar a cabo en este sentido.

En todo este proceso de cambio y de mejora, un factor crucial es la comunicación abierta y bidireccional entre todos los agentes implicados, como vía para concienciar, ya no solo desde un punto de vista individual, sino como equipo en su conjunto, sobre aspectos que antes se descuidaban, y que hoy día se presentan como imprescindibles de llevarlos a cabo. No hay argumento más potenciador de la participación que abrir canales de participación activa.

Es cierto que, aún queda un largo camino por recorrer, sobre todo en lo que a Vigilancia de la Salud e Integración de la Prevención se refiere, donde se podría hacer más incidencia, ya que a veces, por priorizar en otros aspectos necesarios para el correcto desarrollo de la actividad, se descuidan estas dos áreas.

No obstante, son muchas aun las empresas que coinciden en aplicar una política sancionadora como solución, lo cual, puede estar funcionando como algo que va en contra de que este cambio de mentalidad se haga por convencimiento y no por imposición, y que tiene resultados a corto plazo, pero perjudica en un periodo más largo de tiempo.

Entendemos pues, que la herramienta más eficaz y adecuada para la revitalización de la Cultura Preventiva es “*El Diseño y la Participación en él*” de manera conjunta, en equipos que promuevan comportamientos seguros y saludables, y donde la ***participación de las Personas Trabajadoras en los procesos de mejora*** sea un pilar fundamental.

Ello hace que la Cultura Preventiva sea parte de la Cultura de Empresa, consiguiendo así integrarla en la forma de actuar, de sentir y de pensar que se comparte entre los miembros de la Organización y que identifican a la empresa ante los clientes, proveedores y todos los implicados en la misma.

Se presentan a continuación los mecanismos más relevantes que favorecen el desarrollo de una Cultura Preventiva a través de la participación. Se diferencian entre los que algunas empresas ya están llevando a cabo y los que sería interesante que se pusieran en marcha, que surgen tanto desde las recomendaciones del equipo que ha realizado el Estudio, como de las recibidas por parte de las empresas y del personal experto participante en la investigación.

¿Cuáles son los mecanismos de actuación se están llevando a cabo y que favorecen la participación activa de todos los empleados?

- El nivel de participación de la Dirección con respecto a la Prevención de Riesgos Laborales ha aumentado, dedicando incluso una partida presupuestaria para la información en la materia.
- La participación de los empleados en reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con el objetivo de fomentar la concienciación de todos los miembros de la Organización.

- Se habilitan mecanismos de participación como buzones de sugerencias y tabloneros de anuncios, accesibles a todos los empleados, y donde éstos pueden aportar su opinión.
- Los Mandos Intermedios y los Operarios mantienen un contacto directo y diario en muchos casos, lo cual promueve que exista una mayor comunicación y feedback entre ambos, pudiéndose así recoger de manera inmediata aquellas posibles aportaciones o sugerencias en la materia de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales. Además, es interesante comentar la formación que se les está dando a los Mandos Intermedios en comunicación, valores e inteligencia emocional, con el objetivo de que dirijan y sepan trasladar la información en PRL a sus colaboradores, adaptándose a las necesidades y realidades de cada uno de ellos. De esta manera se consigue una participación más activa de estos perfiles, como pieza clave en la definición e implementación de acciones formativas.
- Se están dotando de mayor visibilidad y transparencia las acciones y medidas que se están llevando a cabo en Prevención de Riesgos en la empresa, a través de la creación de publicaciones internas en las que se muestran iniciativas participadas por los trabajadores y trabajadoras de las Empresas.
- Tanto los Delegados de PRL como los Responsables de PRL cada vez más asiduamente realizan visitas “de campo”, con carácter informativo y no sancionador, con la intención de recoger personalmente las experiencias de los empleados en materia Preventiva, y que éstas puedan ser tenidas en cuenta a la hora del diseño de acciones para el desarrollo de esta Cultura.

- Para el personal que se incorpora en la Organización, se crea y pone a disposición el “Plan de Acogida”, donde el nuevo empleado cuenta con la participación de los compañeros/as más antiguos, los cuales les ayudan a conocer su Departamento y a entender los procesos y las rutinas seguras de trabajo. Además, se proporciona una formación inicial en materia de Prevención de Riesgos Laborales, lo cual transmite la importancia de la Seguridad desde el primer momento en el que una persona forma parte de la empresa.
- Cada vez más, se comunican y se hacen visibles los logros, tanto a nivel individual como de la propia Organización, así como los casos reales de accidentes, lo cual ayuda a mostrar la realidad de la empresa a los trabajadores, generando así un mayor impacto y compromiso de los mismos. Además, se realizan encuestas a los empleados para conocer y analizar aspectos importantes sobre la Seguridad y Salud como mecanismo de participación, y se les implica con reuniones mensuales de los diferentes Departamentos, para tratar temas de accidentes laborales y decidir entre todos la forma de solventarlos.
- Gracias a las Nuevas Tecnologías, se está fomentando la gamificación como vía formativa complementaria, consiguiendo que los trabajadores no solo se formen en la materia, sino que además lo hagan de una forma colaborativa, amena, lúdica y sintiéndose así parte de ese aprendizaje.
- Los Responsables de Recursos Humanos, Formación y Prevención de Riesgos Laborales, se posicionan como los principales agentes participantes en la puesta en marcha y diseño tanto de las acciones formativas, como de la puesta en marcha de las acciones relativas a Vigilancia de la Salud.

- Se promueven actividades dinámicas y concursos, donde pueden participar todos los empleados, con el objetivo de fomentar rutinas saludables de alimentación y de ejercicio físico.
- Por último, y no por ello menos importante, se les está dotando de capacidad a los propios empleados para que elijan sus EPIs, ya que, han llegado a la conclusión, de que si ellos son los que van a llevarlos puestos y los que desarrollan el trabajo en cuestión, son los más adecuados para decidir qué utilizar, ya que su seguridad y ergonomía es también su responsabilidad. Progresivamente se está consiguiendo que sea el propio personal de la empresa quien participe en la exigencia del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, ¿cuáles son las propuestas más interesantes que las empresas han de poner en marcha para adaptarse y mejorar la participación activa de todos los agentes implicados?

- En primer lugar, se recomienda hacer más atractivas las comunicaciones sobre Prevención, utilizando principalmente imágenes o videos, que suelen tener una mejor acogida entre los empleados. Es una buena idea que en estas imágenes se haga partícipes a los propios empleados de su contenido, para que así sean más cercanos, interesantes y realistas.
- Es necesario planificar una Estrategia de Comunicación Interna efectiva y en línea con los valores corporativos, en la que se cuente con la participación de los distintos actores de la Prevención, para conseguir su compromiso con su desarrollo e implementación.

- Es importante detectar dónde o a quién no llega la información, y buscar acciones para solventarlo, para conseguir así la participación activa de los receptores de las iniciativas. Además, se deben aunar esfuerzos para mejorar la accesibilidad a los cursos, y que todos los empleados puedan asistir y recibir dicha formación. Esto se podría lograr fomentando la planificación y la Organización de los planes formativos con respecto a la jornada laboral implicando en ello a los trabajadores y las trabajadoras, así como a la RLT.
- El fomentar el uso de las tecnologías es clave para favorecer y hacer más accesible este tipo de información a todos los miembros de la Organización, siendo requisito necesario el formar paralelamente en el uso de las herramientas digitales a los profesionales con más dificultad en ello. En este proceso, puede resultar bastante atractivo que los perfiles más alineados con el uso de estas tecnologías sean sus instructores, fomentando así su implicación gracias a su participación en este rol.
- Realizar de forma previa a la celebración de cualquier acción formativa, una evaluación de las necesidades formativas de los empleados dándoles participación para ello, para poder así proporcionar una formación significativa, de mayor calidad y más específica.
- Posteriormente a la celebración de la acción formativa, reforzar y ampliar el feedback de los receptores de esta Formación, dando espacio no sólo a la información cuantitativa propia de los cuestionarios sino recabando también información cualitativa con sus opiniones, dando cabida así a una mayor colaboración.
- Apostar por el mantenimiento periódico de las condiciones de los espacios de descanso o uso común para relajarse y descansar,

permitiendo que sean los propios usuarios de estos espacios los que participen y hagan propuestas sobre su diseño estético y de contenidos.

- Fomentar el reconocimiento de aquellos trabajadores y trabajadoras que muestren mejores conductas en cuanto a la aplicación de las iniciativas puestas a disposición de la Vigilancia de la Salud. Estos reconocimientos podrían ser otorgados por decisión de los propios compañeros, aportando así un mayor protagonismo de la plantilla en todo el proceso.
- Es necesario seguir aunando esfuerzos para mejorar la integración de la PRL, desde la interacción y el feedback entre todos los Departamentos de la Empresa con los que ostentan el rol formal en este sentido, es decir, el Departamento de Recursos Humanos y el de Prevención de Riesgos Laborales, que más que en Responsables de la Función, deberían ir evolucionando hacia el papel de Facilitadores de la Función.
- Reforzar la figura de los Mandos como vehículos de transmisión de la información y las inquietudes, para conocer así más profundamente las necesidades de los trabajadores erigiéndose en los principales impulsores de la participación.
- Además, es relevante favorecer la comunicación descendente en materia de integración de PRL, es decir, de Mandos Directivos e Intermedios a los subordinados, a través de la creación de foros en los que compartir enfoques y experiencias, lo cual va a facilitar el acercamiento entre ambas perspectivas.

El planteamiento es concluyente, en primer lugar, para que la Cultura Preventiva vaya de la mano de la Cultura Empresarial, se ha de fomentar esta participación en

las 4 áreas objeto de estudio: Sensibilización y Comunicación, Formación y Capacitación, Vigilancia de la Salud e Integración de la Prevención.

Como segunda premisa, la existencia de unas mejores condiciones de trabajo y de Seguridad y Salud laboral optimizan la capacidad productiva del factor humano y, por tanto, la capacidad competitiva de la empresa; a su vez, todo ello se retroalimenta con la implicación y la participación activa de todos los empleados de la empresa, entendiéndose desde la Dirección General, pasando por toda la pirámide productiva, hasta llegar a los propios Operarios o personal de base.

Además, para que exista una Cultura Preventiva real, es necesario que la Prevención de Riesgos Laborales esté integrada en cualquier actividad de la gestión diaria, no sólo porque así lo exija la Ley de Prevención de Riesgos laborales y el Reglamento de Servicios de Prevención, sino porque la propia eficacia de la prevención está condicionada por su integración en la Organización general de la empresa.

De forma general, se considerará que la prevención se ha integrado en la gestión de una actividad en concreto si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los requisitos preventivos exigibles, y si las personas que intervienen en su gestión y ejecución disponen de la formación, información y participación necesarias para el desempeño de sus funciones.

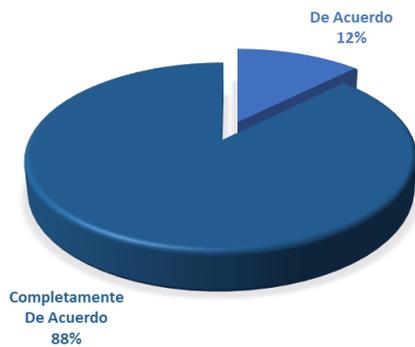
Es cierto que el camino no solo está ya iniciado, sino que gran parte de éste ya se ha recorrido, al contar en las empresas con un colectivo social de profesionales predispuestos y con actitudes en aspectos de prevención y seguridad, así como con unas estructuras laborales con gestores que en aplicación de esta “Cultura Preventiva”, exigidas por sus bases, podrán realizar una adecuada Integración de los preceptos en materia de Prevención de Riesgos Laborales en toda la estructura orgánica y de decisión de las organizaciones.

7. EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES SOBRE LA CALIDAD Y LA SATISFACCIÓN DE SU PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO

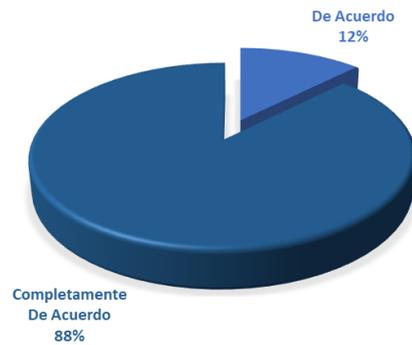
Organización de las sesiones de Entrevistas y Dinámicas.

Se constata que los aspectos organizativos para la participación de las empresas (convocatoria, fechas, número de participantes) han sido mayoritariamente considerados como muy apropiados a los objetivos de las actividades.

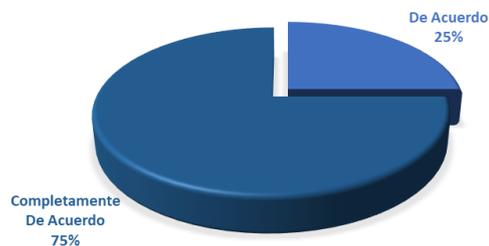
LA INFORMACIÓN FACILITADA SOBRE CONVOCATORIA Y LOGÍSTICA HA SIDO ADECUADA



SE HAN CUMPLIDO LAS FECHAS PREVISTAS DE EJECUCIÓN



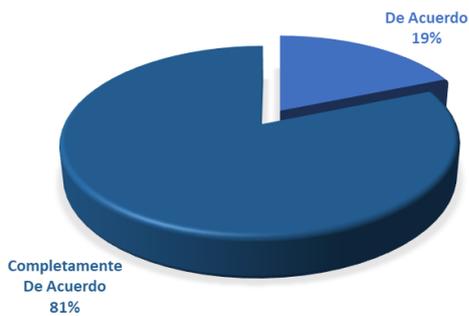
EL NÚMERO DE PARTICIPANTES DEL GRUPO HA SIDO ADECUADO PARA EL DESARROLLO DE LA REUNIÓN



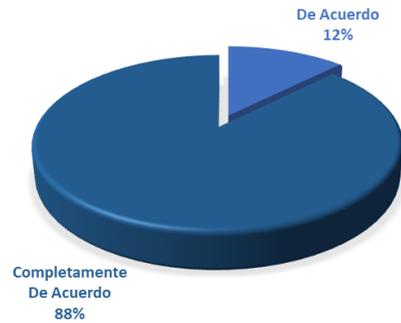
Contenido de las Dinámicas y Entrevistas

En cuanto al contenido de lo encuentros, se obtiene una opinión muy favorable en cuanto a los niveles de participación obtenidos y los contenidos planteados. No se entiende que sean especialmente positivos en cuanto a lo novedosos, es decir, han sido herramientas tradicionales que, no obstante, sí han conseguido la participación deseada.

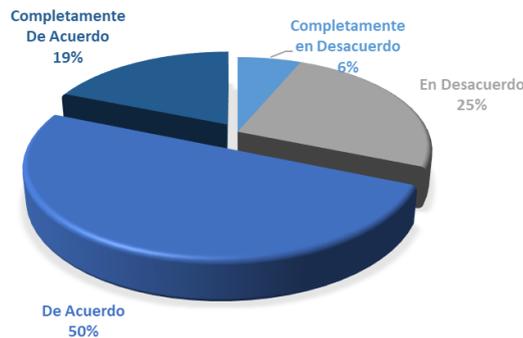
LA METODOLOGÍA HA FAVORECIDO LA PARTICIPACIÓN ACTIVA



LOS CONTENIDOS DE LA REUNIÓN HAN RESPONDIDO A LA INFORMACIÓN QUE ME HABÍAN TRASLADADO



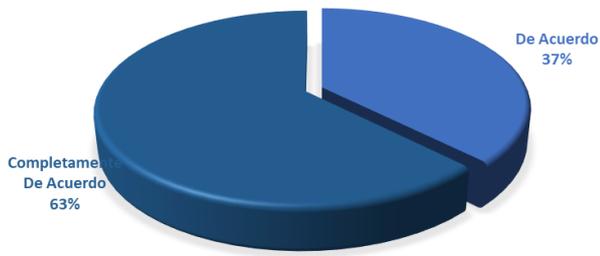
LAS HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS UTILIZADAS SON INNOVADORAS



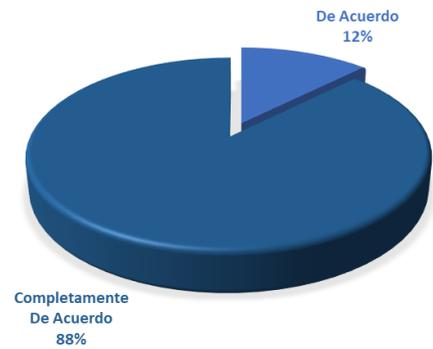
Duración de las Entrevistas y Dinámicas realizadas en la empresa participante

Se observa que hay una cierta percepción de la necesidad de haber tenido más tiempo, lo que denota el interés de los participantes por profundizar en las materias del estudio. Sin problema respecto a los horarios propuestos.

LA DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD HA SIDO SUFICIENTE



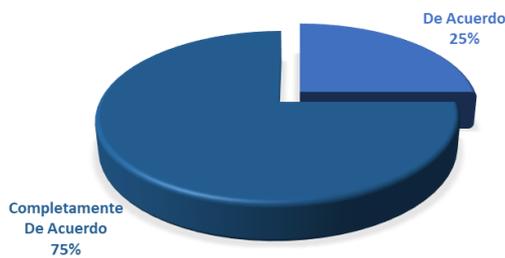
EL HORARIO HA FAVORECIDO LA ASISTENCIA A LA ACTIVIDAD



Expertos- Facilitadores de las entrevistas individuales / grupales y realización Dinámicas

Se constata una buena percepción de la profesionalidad de los investigadores responsables de la dinamización de los grupos, resaltando especialmente su capacidad para generar ambiente de confianza, lo que favorece la calidad de la información recogida. Dado el rol de facilitación de los dinamizadores, no se contemplaba que estos transmitieran su posición, sino que obtuvieran la de los participantes.

LA FORMA DE REALIZAR LA ACTIVIDAD/REUNIÓN HA FACILITADO LA PARTICIPACIÓN DE LOS ASISTENTES



HA GENERADO UN AMBIENTE DE CONFIANZA ENTRE LAS PERSONAS PARTICIPANTES, POSIBILITANDO COMPARTIR EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTO



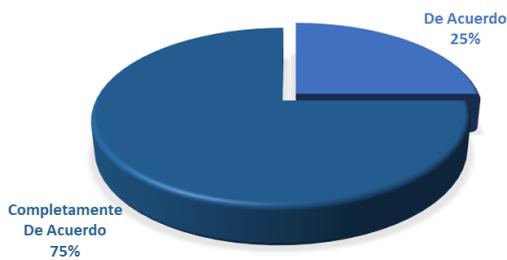
HA APORTADO REFLEXIONES Y HERRAMIENTAS QUE FAVORECEN LA APLICACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO



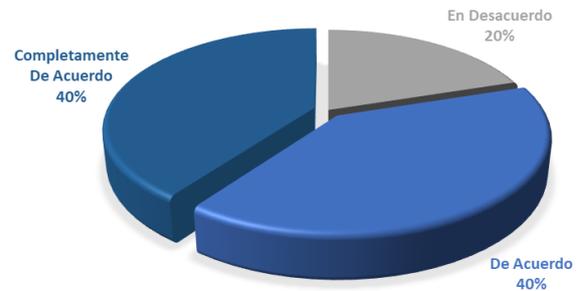
Valoración global del impacto/Resultado de la participación en las Dinámicas y Entrevistas

Se observa que el impacto del encuentro ha sido positivo en cuanto a que ha facilitado la puesta en común de los participantes si bien pudieran tener una expectativa de resultados que en este punto del trabajo no se tenían aún.

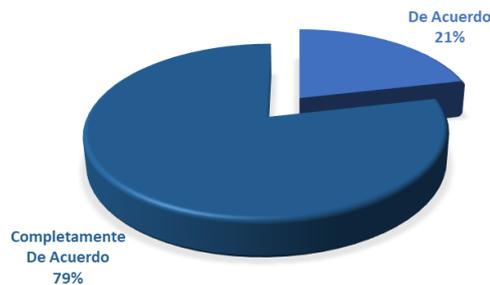
ME HA PERMITIDO PONER EN COMÚN Y ANALIZAR LOS ASPECTOS LIGADOS A LA CULTURA PREVENTIVA DE MI EMPRESA



HA FAVORECIDO MI DESARROLLO PERSONAL/ PROFESIONAL



GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL DE LA REUNIÓN MANTENIDA



8. EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS

El epígrafe que nos ocupa no aplica en el Estudio “Diseño participativo de iniciativas para la Cultura Preventiva”, pues no se contempla como necesaria para su ejecución la información sobre la producción científica del proyecto desde la utilización de bases de datos y programas informáticos, pues para la recopilación de inquietudes y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales alineadas con las prácticas de comunicación, formación, vigilancia de la salud e integración más eficaces para transmitir cultura preventiva, que han construido la base del proyecto, no se cuenta con instrumentos estandarizados y reconocidos a tal fin.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Encuesta Andaluza de Gestión Preventiva I y II.
- Encuesta Andaluza de Condiciones de Trabajo I y II.
- NTP 272: La comunicación escrita en la empresa - Año 1991.
- NTP 312: Comunicación interpersonal: el efecto Palo Alto - Año 1993.
- NTP 423: Programación neurolingüística (PNL): aplicaciones a la mejora de las condiciones de trabajo (I) - Año 1996.
- NTP 424: Programación neurolingüística (PNL): aplicaciones a la mejora de las condiciones de trabajo (II) - Año 1996.
- NTP 662: La experiencia y la imagen en el proceso de la comunicación en PRL - Año 2004.

- NTP 665: La persuasión como técnica comunicativa en prevención de riesgos laborales (I) - Año 2004.
- NTP 559: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva - Año 2000.
- NTP 560: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de elaboración de las instrucciones de trabajo - Año 2000.
- NTP 561: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de comunicación de riesgos y propuestas de mejora - Año 2000.
- NTP 580: Actitud hacia la prevención: un instrumento de evaluación - Año 2001.
- NTP 581: Gestión del cambio organizativo - Año 2001.
- NTP 744: ¿Podemos enseñar a aprender? Coaching: una herramienta eficaz para la prevención - Año 2006.
- NTP 745: Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo - Año 2006.
- NTP 830: Integración de la prevención y desarrollo de competencias - Año 2009.
- NTP 639: La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad.
- NTP 499: Nuevas formas de organizar el trabajo: la Organización que aprende.
- NTP 416: Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada - Año 1996.

- VV.AA. (2012). Técnicas de PRL: seguridad en el trabajo e higiene industrial. Logroño: UNIR.
- Benavides, F.J., Ruiz, C., y García, A.M. (2007). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (3ª Ed). Barcelona: Masson/Elsevier.
- Bonastre, R., Palau, X., y Subirats, J. (1996). Manual de Seguridad y Salud en el trabajo. Barcelona: Ariel.
- Calvo Sáez, J.A. (1998). Trabajos y maniobras en instalaciones eléctricas de baja tensión. San Sebastián: APA.
- Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud, CIE-10.
- Cortés Díaz, J.M. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo (9ª edición). Editorial Tébar.
- De la Poza, J.M. (1990). Seguridad e Higiene Profesional. Madrid: Paraninfo.
- Departamento de Prevención de Mapfre (1991). Manual de Higiene Industrial. Fundación Mapfre.
- Guía de autoevaluación para la mejora de la calidad en los servicios de prevención. Abril 2008, observatorio de salud laboral, proyecto QSP: WP08-01. P Boix, AM: García, F. Rodrigo.
- Ley 50/1998, de 30 de diciembre que modifica la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Orden de 27 de junio de 1997 pro la que se desarrolla del Real Decreto 39/1997 del 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm.159, 4 de julio 1997.

- 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 suposiciones mínimas de Seguridad y Salud en las obras de construcción. BOE núm. 127. Lunes 29 de mayo 2006 Real Decreto 337/2010 de 19 de marzo 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; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 16 de octubre, reguladora de la subcontratación del sector de la construcción y el real decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en obras de construcción. BOE nº71, 23 de marzo de 2010.
- La Vigilancia de la Salud de los trabajadores 12 años después. Cuadernos de Relaciones Laborales, 2007, 25, num.1 59-86. Monserrat García Gómez, Valentín Esteban Buedo, Mariano Gallo Fernández, Asunción Guzmán Fernández.
- Libro blanco de la Vigilancia de la Salud para la prevención de riesgos laborales. Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Marco conceptual y criterios de calidad aplicables a los Servicios de Prevención, Revisión Bibliográfica. Observatorio de Salud Laboral. P: Boix, V: Arizo, A.M. García, J.M. Gil.
- Vigilancia de la Salud de los trabajadores. Fernando Rescalvo Santiago. Publicación Institucional de Ibermutuamur.
- Guía Técnica para la Integración de la Prevención Riesgos Laborales, en el sistema general de gestión de la empresa. Ministerio de trabajo y asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Principios directivos técnicos y éticos relativos a la Vigilancia de la Salud de los trabajadores. Oficina Internacional del trabajo. 1998.
- Guía para la mejora de la gestión preventiva. Vigilancia de la Salud. Proyecto cofinanciado por la Unión Europea. Fondos FEDER. Generalitat valenciana.
- Libro blanco de la Vigilancia de la Salud para la prevención de riesgos laborales [Internet]. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo; 2003.
- Rodríguez-Jareño M, Molinero E, de Montserrat J, Vallès A, Aymerich M. Calidad y adecuación técnica a la normativa de los exámenes de Vigilancia de la Salud de la población trabajadora en relación con su finalidad preventiva. Arch. Prev. Riesgos Labor. 2016; 19 (3):146-65.
- Criterios básicos sobre la Organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. Real Decreto 843/2011 de 17 de junio. Boletín Oficial del Estado, no 158, (4-7- 2011).
- Grupo de trabajo «Enfermería del trabajo» de la SCSMT. Las competencias profesionales de la enfermería del trabajo. Arch Prev Riesgos Labor. 2006; 9:89-93.
- Rodríguez-Jareño MC, Molinero E, de Montserrat J, Vallès A, Aymerich M. Do workers' health surveillance examinations fulfil their occupational preventive objective? Analysis of the medical practice of occupational physicians in Catalonia. IJOMEH. En prensa.
- Organización Internacional del Trabajo. Principios directivos técnicos y éticos relativos a la Vigilancia de la Salud de los trabajadores. Ginebra: OIT; 1998. Cox R, Edwards F, Palmer K. Fitness for work. The medical aspects. 3. a ed. Oxford: Oxford Medical Publications; 2000.
- Nethercott J. Fitness to work with skin disease and the Americans with Disabilities Act of 1990. Occup Med (Chic Ill). 1994; 9:11

- Rodríguez Jareño Mari Cruz, Montserrat i Nonó Jaume de. ¿Es posible mejorar la utilidad preventiva de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores en el actual marco normativo? Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2017 Jun, 20 (2): 80-101.
- Evaluating Training Programs: The Four Levels. Donald Kirkpatrick. McGraw-Hill Education.