

promoción y desarrollo de la  
CULTURA preventiva  
en la Comunidad de Madrid

**Gestión y presentación  
del proyecto**

promoción y desarrollo de la  
CULTURA **preventiva**  
en la Comunidad de Madrid



Cátedra Universidad, Empresa,  
Sindicato: Trabajo, Ambiente y Salud,  
E.T.S.I Montes,  
Universidad Politécnica de Madrid,  
Ciudad Universitaria, s/n.



## Índice

1.	Presentación .....	3
2.	Constitución de un grupo de trabajo .....	6
2.1.	Participantes en el proyecto .....	6
2.2.	Los acuerdos del equipo en su primera reunión.....	12
3.	Informe y memoria 15.11.2005 .....	17
3.1.	Objetivos del proyecto .....	17
3.2.	Las distintas tareas.....	17
4.	Actividades programadas y productos .....	18
4.1.	Metodología .....	20
4.2.	Cronograma de ejecución.....	21
4.3.	Grupos de discusión y entrevistas.....	25
4.4.	Metodología formativa .....	30
4.5.	Seminario con los profesores .....	32
4.6.	Seminario de buenas prácticas en los servicios de prevención .....	39
4.7.	La Responsabilidad Social Corporativa.....	40
4.8.	Comunicación a la sociedad y Jornada de presentación de resultados.....	42
4.9.	La imagen del proyecto .....	42
4.10.	Informe de Conclusiones y Propuestas .....	43

## 1. Presentación

El presente estudio denominado “Promoción y Desarrollo de la Cultura Preventiva en la Comunidad de Madrid” fue realizado por la Universidad Politécnica de Madrid (U.P.M.) a iniciativa del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) dependiente de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, mediante Convenio de colaboración suscrito por el Excmo. Sr. D. Juan José Güemes Barrios en su calidad de Presidente del Consejo de Administración del I.R.S.S.T. y el Excmo. Sr. D. Javier Uceda Antolín en calidad de Rector Magnífico de la U.P.M.

La elaboración corrió a cargo del equipo de la Cátedra Universidad-Empresa- Sindicatos “Trabajo, Ambiente y Salud” de dicha universidad.

El documento final, producto de la investigación realizada, fue entregado en la fecha estipulada por el acuerdo suscrito en formato de papel y en CD-Rom al I.R.S.S.T. siguiendo el orden establecido dicho Convenio, por lo que el índice de la documentación fue:

1. Constitución de un grupo de trabajo formado por técnicos y expertos en prevención de riesgos laborales, organización del trabajo, comunicación, formación y responsabilidad social corporativa.
2. Realización de búsquedas bibliográficas sobre cultura preventiva y sociedad.
  - a. La Cultura Preventiva
  - b. Bibliografía sobre la Cultura Preventiva
3. Diseño de una metodología formativa que integre la percepción y necesidades de los destinatarios y de contenidos formativos dirigidos a trabajadores, delegados de prevención y empresarios; junto con la realización de grupos de discusión y entrevistas que darán lugar a un informe de las intervenciones y análisis de los resultados obtenidos.
  - a. Marco Normativo
  - b. Percepciones y aptitudes sobre la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid
  - c. Metodología formativa
4. Realización de un seminario de detección de necesidades con profesores de distintos niveles educativos para establecer los requerimientos formativos, los contenidos y características que debiera incluir una propuesta formativa para su alumnado en prevención de riesgos laborales, así como las propias necesidades de formación y actualización del colectivo destinado a impartirlas.
  - a. Detección de necesidades formativas en Formación Profesional
  - b. Detección de necesidades formativas en Primaria y Secundaria
5. Realización de un panel de expertos para la determinación de las necesidades formativas en los niveles de técnicos superiores y universitarios.
  - a. Panel de expertos en los niveles técnicos superiores y universitarios
6. Diseño de un cuestionario para analizar las tareas, percepciones y necesidades de los delegados de prevención de la Comunidad de Madrid.
7. Recopilación y búsqueda bibliográfica sobre “Buenas prácticas en prevención de riesgos laborales” y la realización de un seminario.

- a. Calidad y Buenas Prácticas en Prevención de Riesgos Laborales
  - b. Bibliografía
8. Análisis comparativo de los diversos contenidos e indicadores existentes en materia de prevención de riesgos laborales en los compromisos públicos existentes en cuanto a la RSC, para la elaboración de propuestas de mejora de las mismas.
- a. La responsabilidad Social Corporativa
9. Presentación de los resultados en un informe final sobre Promoción y desarrollo de la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid. ". El resultado del Informe deberá plasmarse en soporte papel e informático compatible con el del IRSST
- a. Estudio realizado y conclusiones del mismo.
  - b. Memoria del proyecto.

Que fueron acompañados de tres anexos titulados: Diversos, Transcripciones y Prensa.

En la presente autoedición restringida hemos incluido todo los contenidos anteriores pero los hemos ordenado de otra forma con el objetivo de facilitar su lectura.

Por un lado los contenidos fundamentales los hemos agrupado en 7 cuadernos titulados:

1. Gestión y presentación del proyecto
2. La cultura de la prevención
3. Elaboración de las bases para una metodología formativa
4. Detección de las necesidades formativas
5. Calidad y "Buenas prácticas" en los Servicios de Prevención. Modelo de cuestionario para los delegados de prevención
6. La responsabilidad social corporativa
7. Anexo: Artículos de referencia utilizados en los seminarios

Por otro lado, estos cuadernos junto con toda la documentación auxiliar (transcripciones completas de grupos de discusión, entrevistas y seminarios y el dossier de prensa) está incluida en un nuevo CD-Rom.

Sólo ha sido posible realizar esta investigación en un corto espacio de tiempo gracias al entusiasmo, profesionalidad y dedicación del grupo de jóvenes investigadores que han participado en la misma. A ellos y ellas, gracias. Es el momento de destacar específicamente la aportación de David Cobos, Mathieu Dalle, María José García, Aitana Garí y Valeria Uberti. Como también es el momento de reconocer, una vez más, la eficaz colaboración de Ana Hermoso de FUCOVASA con las actividades de la Cátedra.

Pero incluso el esfuerzo que han realizado no habría sido igual de fructífero si no hubiera habido objetivos, metodología y planificación claros y asumidos por el equipo. Ello ha sido posible gracias al buen hacer, contribución y sabiduría de los "seniors" Carlos Aníbal

Rodríguez y Fernando Rodrigo, con los que los directores del Proyecto hemos mantenido un perfecto entendimiento desde el primer momento.

Queremos expresar nuestro reconocimiento a los trabajadores, empresarios, delegados de prevención, técnicos de prevención y profesores de primaria, secundaria, formación profesional y universidad que han participado en los grupos de discusión, en las entrevistas y en los seminarios de expertos. Sin su concurso nuestro estudio no habría tenido lugar.

En todo momento hemos encontrado el apoyo material y moral desde el Rectorado de nuestro Rector D. Javier Uceda Antolín y del Secretario General D. Adolfo Cazorla y desde la Escuela Superior de Ingenieros de Montes que nos prestó aulas y medios del Director de la misma D. Antonio Notario tanto para la realización de las reuniones y seminarios como para la presentación pública de resultados ante D<sup>a</sup> María Dolores Limón Tamés, Gerente del I.R.S.S.T. a la que agradecemos la confianza que depositó en nuestra Cátedra que esperamos no haber defraudado.

En tanto que directores del estudio esperamos que sea de utilidad para la administración y los agentes sociales en el necesario empeño de prevenir con éxito los riesgos para la seguridad y la salud asociados al trabajo.

Manuel López-Quero

Manuel Garí Ramos

Directores de la  
Cátedra Universidad-Empresa-Sindicatos “Trabajo, Ambiente y Salud”  
de la Universidad Politécnica de Madrid

## 2. Constitución de un grupo de trabajo

El equipo de trabajo se constituyó tras la aprobación del Convenio que ampara el presente proyecto en la ETSI de Montes y está compuesto por personas de la U.P.M. y de ISTAS.

### 2.1. Participantes en el proyecto

#### Dirección General del Proyecto

Nombre (por o. a.)	Síntesis C. V.
Manuel Garí Ramos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en Ciencias Económicas</li> <li>- Licenciado en Sociología</li> <li>- Director Gerente de ISTAS</li> <li>- Co-Director de la Cátedra Universidad-Empresa-Sindicatos Trabajo, Ambiente y Salud (UPM-ISTAS)</li> </ul>
Manuel López-Quero	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doctor en ingeniería Superior de Montes</li> <li>- Diplomado en Economía. M.B.A.</li> <li>- Profesor de la E.T.S.I. de Montes de la U.P.M.</li> <li>- Director de la Cátedra Universidad-Empresa-Sindicatos Trabajo, Ambiente y Salud (UPM-ISTAS)</li> </ul>

#### Dirección científica

Nombre (por o. a.)	Síntesis C. V.
Carlos Aníbal Rodríguez	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en Medicina</li> <li>- Director del Centro de Salud Laboral de Cornellá del Llobregat (Barcelona) (1980-82)</li> <li>- Director Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Argentina) (1984-89)</li> <li>- Profesor Titular de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (1985-2000)</li> <li>- Responsable del Departamento de medicina de empresa en distintas empresas(1976-85)</li> <li>- Asesor de la Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas (OIT)</li> <li>- Autor del Plan Estratégico de Salud Laboral de Baleares (2002-2003)</li> </ul>

## Director científico adjunto y Coordinador del Grupo de Trabajo

Nombre (por o. a.)	Síntesis C. V.
Fernando Rodrigo Cencillo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en Sociología</li> <li>- Licenciado en Historia</li> <li>- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (Especialidad de Psico-sociología y Ergonomía)</li> </ul> Vocal de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vocal de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>- Director de ISTAS</li> </ul>

## Grupo de Trabajo

Nombre (por o. a.)	Síntesis C. V.
Andaira S. Coop. Mad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cooperativa de investigación social</li> <li>- Expertos en técnicas cualitativas e intervención social</li> </ul>
Rosa Andrés López	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Derecho</li> <li>- Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales (Especialidad Seguridad)</li> <li>- Master en dirección y gestión de recursos humanos</li> <li>- Experta en formación de formadores, elaboración de materiales didácticos e informativos para la prevención</li> </ul>
Maria Del Carmen Aviles Palacios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Ciencias Empresariales</li> <li>- Profesora de la Universidad Rey Juan Carlos</li> </ul>
Julián Luis Blanco Reyes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en Derecho</li> <li>- Licenciado en Ciencias de la Información</li> </ul>
Pere Boix Ferrando	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en Medicina y Cirugía (Especialidad de Medicina del trabajo)</li> <li>- Jefe en excedencia del Servicio de Protección de la Salud, Conselleria de Sanitat de la Generalitat Valenciana</li> <li>- Jefe de la unidad de epidemiología de UNIMAT</li> <li>- Director del Observatorio de la Salud Laboral</li> </ul>
David Cobos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en Pedagogía</li> <li>- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales</li> </ul>
Manuel Colomer Lluch	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en Ciencias Económicas</li> <li>- Especializado en Gestión administrativa y económica de la formación profesional de trabajadores</li> </ul>
Mathieu Dalle	Ingeniero Agrónomo Experto en gestión de proyectos
Gustavo Andrés Daniluk Mosquera	- Doctor en ingeniería de Montes Auditor F.S.C.
Rafael Gadea Merino	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplomado en salud pública, en enfermería y enfermería de empresa</li> <li>- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (Especialidades de Ergonomía y Psico-sociología y Seguridad)</li> </ul>

Ana Gamba Romero	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Ciencias Sociales</li> <li>- Master en infancia, cultura y desarrollo</li> <li>- Investigadora del Observatorio Social de la U.A.M.</li> </ul>
María José García López	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doctora en Ciencias Empresariales.</li> <li>- Profesora de la Universidad Rey Juan Carlos</li> </ul>
Aitana Garí Pérez	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Lingüística</li> <li>- Licenciada en Antropología</li> <li>- Técnica Superior de Prevención de Riesgos Laborales (Especialidades de Seguridad e Higiene, Psicología y Ergonomía)</li> <li>- Especializada en comunicación</li> </ul>
Raquel Gómez Merayo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Sociología (Especialidad de Psicología social)</li> <li>- Técnica Superior de Prevención de Riesgos Laborales (Especialidades de Ergonomía y Psicología y Seguridad)</li> <li>- Especializada en la formación de adultos en la prevención de riesgos en los niveles básico, intermedio y superior</li> </ul>
Ana Artajo Hernández	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Derecho</li> </ul>
M <sup>a</sup> Del Carmen Lissavetky	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doctora en Sociología</li> <li>- Profesora de la Universidad Rey Juan Carlos</li> </ul>
Montserrat López Bermúdez	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Geografía e Historia</li> <li>- Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales (Especialidades de Psicología aplicada y Ergonomía y Seguridad)</li> <li>- Especializada en la elaboración de materiales didácticos e informativos</li> </ul>
María José López Jacob	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Medicina, Especialidad Medicina del Trabajo</li> <li>- Responsable médica del Departamento de Salud Laboral de la USMR (1989-2000)</li> <li>- Coordinadora de la red de Asesoramiento de ISTAS</li> </ul>
Cristina López-Quero Ochotorena	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Becaria de investigación.</li> <li>- Periodista</li> </ul>
Fernando López-Quero Ochotorena	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciado en Ciencias Empresariales</li> </ul>
Clara Llorens Serrano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Sociología</li> <li>- Corresponsal del EIRO (European industrial relations observatory- European foundation for the improvement of living and working condition)</li> <li>- Investigadora del Centro de Referencia de Organización del Trabajo (ISTAS)</li> </ul>
Salvador Moncada Lluís	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doctor en Medicina por la Universidad de Barcelona, (Especialidades: Medicina del Trabajo y Salud Pública)</li> <li>- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (Especialidad en Psicología aplicada y Ergonomía)</li> <li>- Master en salud pública</li> <li>- Director del Centro de Referencia en Organización del Trabajo (ISTAS)</li> </ul>
Claudia Narocki Flaminmann	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Sociología</li> <li>- Licenciada en Historia</li> <li>- Master en Gestión de seguridad y salud en el trabajo</li> </ul>
Virginia Saz Bueno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Licenciada en Ciencias Políticas</li> <li>- Técnica Superior en Prevención de Riesgos Laborales</li> </ul>



	(Especialidad seguridad)
Luis Sandoval	- Licenciado en Ciencias de la Comunicación - Periodista
Miriam Soliva Bernardo	- Licenciada en Filosofía - Master en género y desarrollo - Investigadora autónoma
Rafael Torrente Escribano	- Licenciado en Psicología, Especialidad psicología social - Master en salud laboral y condiciones de trabajo - Técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales, (Especialidad de Seguridad, higiene industrial y Psicosociología aplicada y ergonomía) - Auditor acreditado en prevención de riesgos laborales.
Valeria Uberti-Bona	- Licenciada en Derecho, especializada en la legislación reguladora de la prevención laboral - Coordinadora del Área de la formación técnica en Prevención de Riesgos de ISTAS

### Coordinación Técnica del proyecto, Secretaría y Administración

#### Nombre (por o. a.)

Hortensia Barbero Barbero	ETSI MONTES Cátedra UPM-ISTAS
Ana Hermoso, D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> Angeles Álamo Moya	FUCOVASA Cátedra UPM-ISTAS
Lourdes Larripa	ISTAS Cátedra UPM-ISTAS
Francisco Javier de Paul Jiménez	ETSI MONTES Cátedra UPM-ISTAS
Miguel Ángel Pérez Rodríguez	ETSI MONTES Cátedra UPM-ISTAS

### Participantes de los paneles de expertos

#### “Detección de necesidades formativas en Formación Profesional”

Carmen Avellanal Calçadilla
Francisco Gutiérrez López
Aurora González
José Antonio Quiles
Antonio Miguel Gamarra
Paloma de Paz
Antonio Serrano Baena
Inmaculada Sabater
Raúl Sanz Lucio

Ángel Heras Elena
Luis Rodríguez Debodas
Jesús González Martín
José María Fatou Reguera
Ana Martín García
David Jiménez Hernández

**“Detección de necesidades formativas en Primaria Secundaria”**

Araceli Sánchez
Begoña Beltrán
Gonzalo Santamaría
María del Mar Sánchez
Ángel Luis Hernández
Rodrigo Vivar
Félix Montero
Juan Mateo Serrano
Santiago Gil
José Luis San
Carmen Fernández
Carmen Ochoa
Teodosia Cabañés
Cristina Gozano

**“Detección de necesidades formativas en los niveles técnicos superiores y universitarios”**

Carmen Avellanal Calçadilla
Francisco Gutierre
Paloma de Paz
Nelly García López
Juan Prieto
M <sup>a</sup> José García López
Carmen Avilés Palacio

Yolanda Valdeolivas
Gregorio Tudela
Carlos Rojas Segura
Domingo Gómez Orea
Luis Ricote Lázaro
Jesús Lahera Fortesa
Beatriz Gutiérrez Solar Calvo
Yolanda García Rodríguez
Juan Carlos García Quiñónez

**“Calidad y buenas prácticas en los servicios de prevención”**

Federico Alonso
Concha Azuara
Rosa Maria de la Fuente
Ada Fanjul
Jaime González Gómez
Alfonso Iza
Juan Maestro Prieto
Silvia Oceransky Losana
Bárbara Rodríguez
Elena Rubio
Ricardo Sánchez
Francisco Tajuelo Pardo
Ángela Tudela
Paz Uribe

## 2.2. Los acuerdos del equipo en su primera reunión

### 2.2.1. Justificación del Proyecto

Se va a cumplir una década desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España. Desde entonces, se han producido avances significativos en la consideración social de la salud y seguridad en el trabajo y han aumentado de forma significativa las acciones y recursos destinados a la prevención de riesgos en el trabajo.

A pesar de ello, los resultados obtenidos no han sido lo buenos que cabía esperar y España sigue teniendo valores en los indicadores de siniestralidad laboral muy por encima de los de la media de la Unión Europea. La Comunidad de Madrid sigue ostentando tasas de siniestralidad socialmente inaceptables a pesar de que en la misma se ha producido en los años 2003 y 2004 la misma tendencia descendente que en el resto de España en cuanto a accidentes de trabajo.

Ello pone de manifiesto la necesidad de seguir desarrollando con energía todo tipo de acciones tendentes a reducir significativamente el número y la gravedad de los daños derivados del trabajo. Una primera meta podría ser acercarnos a la media europea de siniestralidad laboral, para luego abordar logros más ambiciosos y definitivos.

Un objetivo de esta naturaleza, obliga a actuar simultáneamente en múltiples direcciones. Si bien es cierto que el centro de las actuaciones debe de seguir siendo la empresa y los trabajadores - ya que solo convenciendo y movilizand o a quienes tienen capacidad de decisión en las empresas y en las relaciones laborales podremos avanzar de forma significativa en la mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo-, es necesario actuar sobre el conjunto de los colectivos y agentes sociales, de tal manera que la corresponsabilidad y la cultura preventiva penetren y arraiguen en toda la sociedad. Sólo de esta forma se podrá avanzar de manera estable y permanente en la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud de los trabajadores.

Ello, sin duda, redundará en beneficio del bien común del conjunto de la sociedad ya que tendrá repercusiones positivas sobre la calidad de vida de las personas, la eficiencia del sistema sanitario, el fortalecimiento de la seguridad social, la calidad del empleo, la productividad de las empresas y la economía del país.

Trabajar sobre valores, actitudes y comportamientos del conjunto de la sociedad y de sus colectivos y organizaciones, obliga, en primer lugar, a realizar un esfuerzo de clarificación sobre el alcance y contenidos de la denominada "cultura preventiva", sobre la que mucho se ha hablado y escrito pero sobre la que poco se ha profundizado y avanzado en sus significados y contenidos. Sin ello es muy difícil, por no decir imposible, definir marcos y acciones para impulsar y promover la corresponsabilidad social en la prevención de riesgos laborales.

### 2.2.2. Los objetivos del Proyecto

#### De carácter general

- Impulsar y promover la cultura preventiva en el conjunto de los colectivos y agentes sociales para que la prevención de riesgos laborales penetre en el conjunto de la sociedad mediante el impulso de una nueva sensibilidad y conciencia ante la salud y seguridad en el trabajo.
- Modificar y configurar los valores, actitudes y comportamientos de los diversos agentes y personas que intervienen en la actividad productiva.
- Hacer de la formación en prevención de riesgos laborales una buena herramienta para promover la cultura, las actitudes, los valores y los comportamientos preventivos en todos los colectivos sociales.
- Promover y estimular la corresponsabilidad social en la prevención de los riesgos laborales del conjunto de los actores sociales y muy especialmente de las empresas y de los trabajadores.

#### Específicos

- Definir conceptualmente el término de la denominada “cultura preventiva” y establecer sus contenidos.
- Elaborar una propuesta de plan de acción para trasladar al conjunto de la sociedad y de sus agentes y organizaciones sociales, los valores de la cultura preventiva.
- Diseñar una metodología para elaborar los distintos programas formativos integrando la percepción y las necesidades manifestadas por los propios colectivos sociales afectados: trabajadores, delegados de prevención, mandos intermedios y empresarios.
- Validar la metodología de elaboración de los diferentes programas formativos.
- Establecer las necesidades de formación en prevención de riesgos laborales en la educación primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Formación Profesional de niveles I y II. Hacer una propuesta de posibles programas de contenidos.
- Establecer las necesidades de formación en prevención de riesgos laborales en la formación técnica profesional ocupacional y continua. Hacer una propuesta de posibles programas de contenidos.
- Establecer las necesidades de formación universitaria y técnica superior en prevención de riesgos laborales. Hacer una propuesta de posibles programas de contenidos.

- Promover el desarrollo de las funciones y responsabilidades de los delegados de prevención.
- Promover la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las empresas de la Comunidad de Madrid. Para ello se establecerán los contenidos en prevención de riesgos laborales que la RSC debiera de incluir, así como los indicadores de evaluación de su cumplimiento.
- Establecer las necesidades en materia de “Buenas Prácticas” en prevención de riesgos laborales para cada uno de los agentes e instituciones implicados en la prevención de riesgos laborales: trabajadores, mandos intermedios, empresarios, servicios de prevención.

### **2.2.3. Metodología a seguir**

#### **Bases y criterios de la metodología a emplear en la “Promoción y desarrollo de la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid”**

- La determinación y comprensión de la actitud que tienen los diferentes agentes sociales implicados en la salud laboral a partir del conocimiento y análisis de la percepción que tienen los distintos colectivos afectados por la prevención de riesgos laborales.
- La detección de las necesidades de sensibilización, educación y formación que tienen los diferentes colectivos afectados de la población activa y de las necesidades de formación específica y aprendizaje adecuado que tienen también los escolares y estudiantes en tanto que futuros componentes del sistema productivo.
- La formulación de criterios y líneas de trabajo para posibilitar el cambio de valores y actitudes del conjunto de la sociedad ante la siniestralidad, la salud laboral y la prevención del riesgo de manera que se genere una nueva cultura preventiva.
- El establecimiento de criterios claros de actuación para: a) la adopción de medidas informativas, formativas y preventivas en el marco de la empresa por parte de los diversos agentes sociales; b) la adquisición de conocimientos, habilidades y buenas prácticas; c) la elaboración de planes formativos y de sensibilización adecuados para el conjunto social; y d) el diseño de planes de actuación por parte de las instituciones públicas competentes.

#### **Actividades necesarias para desarrollar la metodología adoptada con la finalidad de cubrir los objetivos generales y específicos establecidos**

- Constitución de un Grupo de Trabajo formado por técnicos y expertos en prevención de riesgos laborales, organización del trabajo, comunicación, formación y Responsabilidad Social Corporativa.
- Realización de una búsqueda bibliográfica y recopilación sobre cultura preventiva y sociedad.

- Desarrollo de un seminario de discusión sobre cultura preventiva en el que intervendrían todos los componentes del grupo de trabajo.
- Diseño de una metodología formativa que integre la percepción y las necesidades de los destinatarios de la misma.
- Realización de grupos de discusión y entrevistas en profundidad con informantes clave que permitan conocer las opiniones y discursos de los componentes de los colectivos afectados por la prevención.
- Diseño de los contenidos formativos dirigidos a: trabajadores, delegados de prevención y empresarios.
- Desarrollo de experiencias piloto en formación para la prevención de riesgos laborales, a partir de una metodología que integre la percepción de los propios colectivos a los que va destinada (trabajadores, delegados de prevención, mandos intermedios, empresarios).
- Informe de las intervenciones y análisis de los resultados de las mismas.
- Realización de un seminario de detección de necesidades con profesores de los distintos niveles educativos (primaria, secundaria, FP) para establecer los requerimientos formativos, los contenidos y características que debiera incluir una propuesta formativa para su alumnado en materia de prevención de riesgos laborales, así como las propias necesidades de formación y actualización de conocimientos del colectivo destinado a impartirlas.
- Realización de un panel de expertos para la determinación de las necesidades formativas en los niveles técnicos superiores y universitarios.
- Diseño de un cuestionario para analizar las tareas, las percepciones y las necesidades de los delegados de prevención de la Comunidad de Madrid.
- Recopilación y búsqueda bibliográfica sobre “buenas prácticas” en prevención de riesgos laborales.
- Realización de un seminario con expertos sobre “buenas prácticas” en prevención de riesgos laborales.
- Análisis comparativo de los diversos contenidos e indicadores existentes en materia de prevención de riesgos laborales en los compromisos públicos existentes en cuanto a la RSC.
- Realizar un panel de expertos para contrastar los indicadores citados en el punto 13.

- Elaboración de propuestas para la generación de mejores y más eficientes indicadores relativos al punto 13.
- Presentación de resultados e Informe final: Factores relevantes para la promoción y desarrollo de la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid.

#### **2.2.4. Producto final**

La presentación de resultados del conjunto del estudio, los criterios a introducir para el cambio de valores y actitudes, y la propuesta del plan de actuación se presentará en el Informe final del proyecto.

El Informe final y los anexos se presentarán, salvo indicación en contra de ustedes, en formato papel por triplicado y en soporte informático.

En el caso de iniciar la realización del estudio en las fechas previstas el Informe final con sus anexos podría ser entregado en la fecha a convenir que estimamos no podría ser anterior al 15 de noviembre de 2005.



### 3. Informe y memoria 15.11.2005

#### 3.1. Objetivos del proyecto

Los objetivos del proyecto son:

- Impulsar y promover la cultura preventiva en el conjunto de la sociedad.
- Modificar y configurar los valores, actitudes y comportamientos de las personas que intervienen e la actividad productiva.
- Hacer de la formación en prevención de riesgos laborales una buena herramienta para promover la cultura, las actitudes, los valores y los comportamientos preventivos en todos los colectivos sociales.
- Promover y estimular la corresponsabilidad social.

#### 3.2. Las distintas tareas

Para ello se han realizado las siguientes tareas:

- Constitución de un grupo de trabajo.
- Realización de una búsqueda bibliográfica y recopilación sobre la Cultura Preventiva y la sociedad.
- Desarrollo de un seminario de discusión sobre la cultura Preventiva en el que intervendrían todos los componentes del grupo de trabajo.
- Diseño de una metodología formativa que integre la percepción y las necesidades de los destinatarios de la misma.
- Realización de grupos de discusión y entrevistas en profundidad con informantes clave que permitan conocer las opiniones y discursos de los componentes de los colectivos afectados por la prevención.
- Diseño de los contenidos formativos dirigidos a: trabajadores, delegados de prevención y empresarios.
- Realización de un seminario de detección de necesidades con profesores de los distintos niveles educativos.
- Realización de un panel de expertos para la determinación de las necesidades formativas en los niveles técnicos superiores y universitarios.
- Diseño de un cuestionario para analizar las tareas, las percepciones y las necesidades de los delegados de prevención de la comunidad de Madrid
- Recopilación y búsqueda bibliográfica sobre “Buenas prácticas” en prevención de riesgos laborales.
- Realización de un seminario con expertos sobre Buenas practicas” en Prevención de Riesgos Laborales.

- Análisis comparativo de los diversos contenidos e indicadores existentes en materia de PRL en los compromisos públicos existentes en cuanto a la RSC.
- Elaboración de propuestas para la generación de mejores y más eficientes indicadores.
- Presentación del informe final.

## 4. Actividades programadas y productos

A cada actividad arriba citada corresponde un “producto”. En la “tabla 3: Cronograma general” se define el tipo de producto para cada actividad.

Una síntesis de lo expuesto en dicha tabla es:

Tabla nº 1: Productos

Actividad	Formato del producto
1. Realización de una búsqueda bibliográfica y recopilación sobre la Cultura Preventiva y la sociedad	Estado de la cuestión y bibliografía en Papel y CD-Rom
2. Desarrollo de un seminario de discusión sobre la cultura Preventiva en el que intervendrían todos los componentes del grupo de trabajo.	Estado de la cuestión y bibliografía en Papel y CD-Rom
3. Diseño de una metodología formativa que integre la percepción y las necesidades de los destinatarios de la misma.	Informe en papel y CD-Rom
4. Realización de grupos de discusión y entrevistas en profundidad con informantes clave que permitan conocer las opiniones y discursos de los componentes de los colectivos afectados por la prevención.	Informe en papel y CD-Rom
5. Diseño de los contenidos formativos dirigidos a: trabajadores, delegados de prevención y empresarios.	Informe en papel y CD-Rom
6. Realización de un seminario de detección de necesidades con profesores de los distintos niveles educativos.	Informe en papel y CD-Rom
7. Realización de un panel de expertos para la determinación de las necesidades formativas en los niveles técnicos superiores y universitarios.	Informe en papel y CD-Rom
8. Diseño de un cuestionario para analizar las tareas, las percepciones y las	Cuestionario encuesta en papel y CD-Rom

necesidades de los delegados de prevención de la comunidad de Madrid	
9. Recopilación y búsqueda bibliográfica sobre "Buenas prácticas" en prevención de riesgos laborales.	Estado de la cuestión y bibliografía en papel y CD-Rom
10. Realización de un seminario con expertos sobre "Buenas practicas" en Prevención de Riesgos Laborales.	Informe en papel y CD-Rom
11. Análisis comparativo de los diversos contenidos e indicadores existentes en materia de PRL en los compromisos públicos existentes en cuanto a la RSC	Informe en papel y CD-Rom
12. Elaboración de propuestas para la generación de mejores y más eficientes indicadores.	Informe en papel y CD-Rom
13. Presentación del informe final. Presentación de propuestas de trabajo y alternativas a partir del diagnóstico de la situación.	Formato papel y CD-Rom

En esquema de los informes de cada una de las actividades es el siguiente:

- Objeto del informe
- Equipo coordinador: responsables, participantes (del equipo de investigación) y colaboradores claves.
- Descripción del grupo de expertos
- Descripción trabajo previo: documentación de referencia, preparación...
- Análisis descriptivo de los comentarios y opinión expuestas por el grupo de expertos a partir de la transcripción
- Conclusiones a partir del anterior análisis descriptivo
- Propuestas a partir de la conclusiones

Para llevar a cabo las actividades y productos, el equipo del proyecto se ha organizado en torno a las siguientes responsabilidades:

**Tabla nº 2: Tareas**

- Dirección general
- Coordinación cotidiana
- Logística y administración
- Imagen
- Prensa y divulgación
- Los conceptos de la Cultura Preventiva
- Seminarios con los Profesores

Contenidos formativos
Seminarios con los delegados, técnicos y trabajadores
Seminario de buenas practicas
Seminario final
Entrevistas a empresarios
Trascripción de los seminarios y grupos de discusión
Cuestionario
RSC y indicadores

## 4.1. Metodología

Para realizar esas tareas, se analizan en profundidad las percepciones y necesidades de la sociedad en materia de prevención. Este análisis se lleva a cabo gracias a una serie de seminarios, entrevistas y grupos de discusión con distintos colectivos. Participan en el proyecto numerosos representantes de los distintos colectivos de la sociedad.

- Trabajadores
- Empresarios
- Delegados de Prevención
- Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales
- Profesores de primaria, secundaria, de formación profesional y de la universidad

A partir de estos seminarios se pretende establecer una metodología formativa basada en la percepción de los propios afectados que haga eficientes los esfuerzos en formación.

Se están realizando también varias búsquedas de información gracias a distintas fuentes de información para poder comparar con otros países y definir los conceptos tal como son en la actualidad. Los resultados permitirán:

- Definir el concepto de cultura preventiva.
- Determinar las necesidades del conjunto de la sociedad.
- Proponer un plan de acción global para mejorar la cultura preventiva, en particular los riesgos laborales.
- La determinación de las “buenas prácticas” de los Servicios de Prevención, pieza clave en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La reflexión sobre el tipo de indicadores que permiten evaluar los compromisos corporativos adquiridos por las empresas adheridas al GRI en la Comunidad de Madrid respecto a la salud laboral.

De esta forma, se podrá comprender, definir y analizar de la forma más amplia posible la visión y las necesidades de conjunto de la sociedad sobre la cultura preventiva.

## 4.2. Cronograma de ejecución

### 4.2.1. Cronograma general

Tabla nº 3: Cronograma general

Objetivo	Tareas	Sub-tareas	Producto	Junio	Julio	Agosto	Sept	Octubre	Nov
Organización del estudio	Coordinación	Dirección general							
		Investigador principal							
		Ordenes de pago							
		Informe final	Informe final						
		Coordinación cotidiana							
		Logística y administración							
	Definir el presupuesto	Evaluar el número de personas de cada grupo	Documento con el presupuesto						
		Evaluar los distintos costes							
	Definir la identidad del proyecto	Identidad visual	Folleto con los elementos de la identidad visual						
		Presentación del proyecto	Folleto de presentación del proyecto						
	Material	Definir un lugar de referencia, un punto central de la red de trabajo							
	Definir la "cultura preventiva" y entender las actitudes actuales	Constitución de un grupo de trabajo	Constitución de un grupo de trabajo						
		Búsqueda bibliográfica	Búsqueda bibliográfica						
Redacción documento			Documento						
Discusión entre los organizadores para sacar conclusiones sobre la cultura preventiva		Determinación de la fecha exacta							
		Definir el guión	Folleto con el guión						
		Logística del seminario (lugar, comidas)							
		Captación							
		Seminario	Grabación						

Objetivo	Tareas	Sub-tareas	Producto	Junio	Julio	Agosto	Sept	Octubre	Nov
		Trascribir la grabación							
		Analizar la grabación							
		Redactar el informe	Informe						
Definir las necesidades de formación del mundo laboral	4 Grupos de discusión : trabajadores jóvenes y más viejos, delegados de prevención, técnicos de prevención	Determinación de la fecha exacta							
		Definir el número de grupos							
		Definir el perfil de los grupos	Contactos						
		Definir el guión	Guión						
		Logística del grupo de discusión (lugar, comidas)							
		Definir el incentivo							
		Captación							
		Realización	Grabación						
		Trascribir la grabación							
		Analizar la grabación							
		Redactar el informe	Informe						
	Entrevistas en profundidad con los empresarios	Determinar el número de entrevistados							
		Determinar los entrevistados	Contactos						
		Captación							
		Guión de las entrevistas	Guión						
		Captación							
		Realización							
		Trascribir la grabación							
		Analizar la grabación							
	Informe								
	Diseño de una metodología formativa	Diseño	Documento						
		Adaptación a Madrid							
	Diseño de los contenidos formativos		Documento						

Objetivo	Tareas	Sub-tareas	Producto	Junio	Julio	Agosto	Sept	Octubre	Nov	
Definir las necesidades de formación de los alumnos	Diseño propuesta de curso en FP	Diseño	Informe							
	Seminario con profesores de primaria y secundaria y de formación profesional	Determinación de la fecha exacta								
		Definir el número y tipo de profesores								
		Definir el guión + información que se va a distribuir	Guión							
		Logística del seminario (lugar, comidas)								
		Definir la retribución								
		Captación								
		Seminario	Grabación							
		Trascribir la grabación								
		Analizar la grabación								
		Redactar el informe	Informe							
	Panel de expertos con profesores de los niveles superiores	Determinación de la fecha exacta								
		Definir el número de profesores								
		Definir los tipos de profesores	Contactos							
		Definir el guión + información que se va a distribuir	Guión							
		Logística del seminario (lugar, comidas)								
		Definir un coordinador								
		Definir la retribución								
		Captación								
		Seminario	Grabación							
Trascribir la grabación										
Analizar la grabación										
Redactar el informe	Informe									
Definir las buenas	Búsqueda bibliográfica	Determinación de la fecha exacta								

Objetivo	Tareas	Sub-tareas	Producto	Junio	Julio	Agosto	Sept	Octubre	Nov
practicar y evaluar la evolución de esas buenas practicas	Seminario Buenas practicas	Definir el número de personas							
		Definir el grupo de trabajo	Contactos						
		Definir el guión	Guión						
		Logística del seminario (lugar, comidas)							
		Definir un coordinador							
		Definir la retribución							
		Captación							
		Seminario	Grabación						
		Trascribir la grabación							
		Analizar la grabación							
		Redactar el informe	Informe						
Búsqueda de indicadores	Búsqueda de indicadores								
Propuestas de generación de mejores indicadores	Propuestas de generación de mejores indicadores								
Tareas, percepciones y necesidades de los delegados de prevención	Cuestionario	Diseño del cuestionario	Cuestionario						

#### 4.2.2. Cronograma de los grupos de discusión y seminarios con expertos

La siguiente tabla resume las fechas de los principales seminarios:

Tabla nº 4: Fecha de los seminarios

Grupo de discusión 1 con los trabajadores	26 de septiembre a las 8 de la tarde
Grupo de discusión 2 con los trabajadores	27 de septiembre a las 8 de la tarde
Grupo de discusión 3 con los delegados de prevención	28 de septiembre a las 8 de la tarde
Grupo de discusión 4 con los técnicos de prevención	29 de septiembre a las 8 de la tarde
Seminario con los profesores de FP	5 de octubre a las 5 de la tarde



Seminario con los profesores de primaria/ secundaria	6 de octubre a las 6 de la tarde
Seminario con los profesores de Universidad	18 de octubre a las 10 de la mañana
Seminario de buenas practicas	19 de octubre a las 6 de la tarde
Seminario finales con los participantes del proyecto	14 y 15 de Noviembre

### 4.2.3. Grado de ejecución

En la tabla nº 3 figura el cronograma general. Las tareas se han realizado en las fechas que figuran en color amarillo. Por lo que el conjunto de las actividades previstas se han realizado.

## 4.3. Grupos de discusión y entrevistas

### Objetivos

- Objetivo general:  
Conocer las opiniones y discursos de los distintos colectivos afectados por la prevención en la empresa como base del desarrollo de una propuesta formativa que integre la percepción y necesidades de sus destinatarios.
- Objetivos específicos:
  - Conocer la percepción de los trabajadores sobre la presencia de riesgos laborales en sus empresas.
  - Conocer las actitudes de trabajadores y empresarios en relación con la prevención de riesgos laborales.
  - Conocer la praxis de los distintos agentes en materia de salud laboral en la empresa.
  - Conocer la situación y expectativas de formación en materia de salud laboral de los trabajadores.

### Metodología

Grupos de discusión: Trabajadores

Grupos de discusión: Delegados, técnicos

Entrevistas en profundidad: Empresarios

Para captar a los trabajadores, se ha utilizado el cuestionario del anexo 4.

- Grupos de discusión  
Para desarrollar la metodología ver: *Percepciones y experiencias* pp. 119-120; *Istas21* pp. 153-156; NTP-296 del INSHT.

Para la constitución de los grupos de discusión podemos elegir entre varias alternativas. Boix, P. et al (2001) en *Percepciones y experiencias* optan por distribuir, atendiendo a los datos de la EPA según sexo, edad y tipo de contrato:

mujeres, mayores de 35 años, con contrato indefinido

hombres, mayores de 35 años, con contrato indefinido

hombres, menores de 35 años, con contrato indefinido

hombres, menores de 35 años, con contrato temporal

mujeres, todas las edades, contrato temporal

hombres y mujeres, en todas las edades y situaciones.

Ana M<sup>a</sup> García y Fernando Rodrigo (Dir.) (2004) en *Análisis de las tareas de los delegados de prev. de CCOO en Andalucía* prefieren el criterio de la tipología de las empresas:

Industria, empresas grandes

Construcción

Administración pública

Servicios, empresas grandes

Servicios, empresas pequeñas

Agricultura

Es posible, adoptar criterios mixtos a ambos teniendo en cuenta las diversas variables descritas. Hemos seguido la misma distribución que finalmente se adoptó para construir **dos bloques de grupos de discusión: uno para trabajadores y otro para delegados de prevención.**

Los Grupos de Discusión se compusieron de entre 4 y 7 participantes, hombres y mujeres, con una experiencia laboral variable. En la literatura científica se considera inviable la posibilidad de utilizar esta metodología con menos de 4 participantes y más de 12.

La propia metodología de los grupos de discusión obliga a planteamientos muy generales, esto es, a circunscribir el ámbito de la discusión pero dejando abierto su contenido. En los grupos de discusión, en realidad no existen preguntas. Se trata de debatir ampliamente y sin tapujos. El coordinador de la actividad debe orientar y guiar pero no establecer preguntas directas. Por eso se plantean cuestiones tan generales y precisamente no cerradas ni escuetas. Es posible y probable que se obtengan resultados no previstos. La riqueza de la investigación con este procedimiento es precisamente que es muy cualitativo y abierto. Se plantean líneas de discusión y debate, no preguntas concretas. No obstante, el moderador ha de resituar constantemente las intervenciones para obtener información relevante para el estudio. En este sentido, entendemos que los **tópicos fundamentales** sobre los que debemos potenciar la intervención de los **trabajadores** para conseguir información de nuestro interés para la investigación son, entre otros, los abajo expuestos en puntos 6.2 y 6.3.

- Entrevistas

Se trata de un diálogo intencional entre el entrevistador y el empresario o mando enfocado sobre los objetivos formulados. Aunque se presenta un guión para prefijar la estructura básica de entrevista, se pretende un formato, en todo caso, de diálogo entre iguales, abierto, que permita rescatar información no sólo descriptiva sino también de juicios de valor, opiniones y actitudes de los empresarios y mandos. Las entrevistas serán grabadas para facilitar una posterior categorización de las respuestas de cara a la explotación de los datos. Para profundizar en el desarrollo metodológico ver NTP-107 del INSHT. Desarrollamos este apartado en el punto 6.4.

## Grupos de Discusión con Trabajadores

Las preguntas que nos hicimos y que guiaron nuestro trabajo de campo fueron:

Qué visión tienen los trabajadores sobre derechos, deberes y responsabilidades en PRL.

Cuál es el papel que juegan en la empresa los diferentes agentes.

Nos interesa saber qué nivel de conocimiento tienen los trabajadores sobre la organización preventiva en la empresa y cómo es ésta (prevención integrada, modelo "side-car", asesoramiento externo...). Queremos saber si se tiene en cuenta la salud laboral en la empresa a la hora de gestionar cotidianamente: en la política de compras de materiales, máquinas y herramientas, en la distribución del trabajo (turnos, ritmos de trabajo, aspectos ergonómicos). ¿Perciben los trabajadores claramente esta relación entre organización del trabajo y salud laboral?

Queremos conocer el grado de relación que establecen los trabajadores entre sus problemas de salud laboral y las decisiones que se adoptan cotidianamente en su empresa, si saben distinguir los distintos agentes de la prevención y el papel que tiene cada uno, si tienen claro cuáles son sus derechos y responsabilidades en prevención de riesgos, si poseen cultura preventiva o, por el contrario, no valoran este tema como prioritario.

Qué papel juega la prevención de riesgos laborales en el organigrama general de la empresa. ¿Se percibe relación entre organización del trabajo, estabilidad laboral, etc y salud laboral? Queremos conocer, en la medida de lo posible, el papel real que están desarrollando los distintos agentes en las empresas, si coincide éste con lo previsto desde la legislación (y la lógica) o hay confusión de funciones y responsabilidades.

Qué formación se ha impartido ya en esta área y que opinión merece. ¿Entienden que necesitarían recibir formación actualmente? ¿Sobre qué aspectos?.

Nos interesa saber si ya se ha impartido formación, cómo se ha desarrollado, quién la ha impartido, si se les tuvo en cuenta a la hora de diseñar el curso, si hubo posibilidades de aplicar lo aprendido al puesto de trabajo, o sea, "sirvió" para algo (transferencia), qué opinión tienen de la formación recibida por ellos y de la que reciben (o deberían recibir) los mandos, empresarios y delegados de prevención.

Sobre qué elementos habrían de centrarse futuras acciones formativas a juicio de los trabajadores

Cuáles son los problemas en PRL que ellos perciben como más importantes (problemas de seguridad, de higiene, ergonómicos, organizativos...). ¿se les ha preguntado (han participado) en la identificación de los riesgos de su puesto de trabajo? ¿ha habido mejoras en sus condiciones de trabajo después de realizar la evaluación de riesgos?

Queremos saber qué problemas perciben los trabajadores como más importantes para posteriormente poder contrastarlos con los que señalan los empresarios y mandos. ¿Existe algún riesgo objetivamente importante no detectado por los trabajadores como prioritario (higiene)? Por el contrario, ¿hay problemas no detectados por los técnicos y señalados por los trabajadores? ¿Priorizan los técnicos aspectos diferentes a los señalados por los trabajadores?

Todos estos aspectos son fundamentales para el diagnóstico de necesidades formativas de cara al diseño posterior de actividades de formación.

¿Existe un delegado de prevención en su empresa? ¿le conocen? ¿saben lo que hace? ¿Reciben información de lo que hace? ¿están en contacto con él/ella? , de qué forma se ha generado y continuado ese contacto...? ¿Cómo ven al delegado de prevención? ¿Qué piensan del trabajo del delegado de prevención?

Es fundamental conocer la perspectiva de los trabajadores sobre sus delegados de prevención, allá donde existan. Qué papel está jugando actualmente el delegado, qué dificultades ha tenido o tiene, qué relación mantiene con el conjunto de compañeros y con la empresa, si es eficaz en su papel, qué limitaciones encuentra en su trabajo...

¿Habrá que incluir contenidos de participación/comunicación en las acciones formativas que se diseñen?

## Grupos de Discusión delegados y técnicos de prevención

Las preguntas que nos hicimos y que guiaron nuestro trabajo de campo fueron:

- Consideraciones para Delegados y Técnicos de prevención.

Con ciertos matices, la propuesta anterior de guión puede servir también para los **delegados y técnicos** añadiendo además cuestiones como éstas:

Relaciones delegado/técnico - empresa. Reuniones.(¿cuántas se hacen? ¿cómo se desarrollan?, ¿cuál es el contenido? ¿las posturas que cada uno adopta? ¿quién hace las convocatorias?. Sugerencias y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo hechas por el delegado. Actividades desarrolladas. Dificultades surgidas.

Percepción del delegado y técnico sobre priorización de actividades preventivas en la empresa. Qué se ha hecho, qué no se ha hecho, qué es prioritario y está pendiente.

¿Qué no se ha hecho aún y, a juicio de los trabajadores, es fundamental hacer ya? ¿Por qué no se ha hecho todavía? (coste económico, cultura y clima preventivo...)

La idea es contrastar toda esta información con la aportada por empresarios y mandos. ¿Coinciden las percepciones sobre lo "importante" y lo prioritario frente a lo que "puede esperar"? ¿Por dónde empezó la empresa a hacer prevención? ¿Es posible detectar un enfoque muy burocrático-legalista de la prevención o, por el contrario, se ha optado por ejecutar acciones eficientes y útiles?

Percepción del delegado y técnico sobre el papel de la formación: necesidades, oportunidades, desafíos, estrategias...

¿qué debería contener esa formación para considerarla útil desde el punto de vista sindical o desde el punto de vista del contenido? ¿ha recibido alguna formación previa? ¿ha participado en el diseño, o se le ha consultado sobre algún aspecto? ¿qué tipo de habilidades

necesita potenciar para sentirse legitimado a la hora de actuar como DP? Su percepción de la formación de los otros agentes preventivos.

Confrontar las opiniones de trabajadores, técnicos y delegados.

- Consideraciones sólo para delegados

Pretendemos entender la situación real de los delegados en las empresas. Si existen contactos y reuniones habituales, si el diálogo empresa-delegado se desarrolla con fluidez, si se tienen en cuenta sus propuestas, si el delegado trabaja como un auténtico nexo de unión entre el conjunto de trabajadores y la empresa o "se siente solo" en su práctica cotidiana. Nos gustaría conocer ejemplos reales de la práctica (tanto buenas prácticas como problemas/dificultades surgidas)

Cómo le ven sus compañeros. Colaboración. Participación.

Entronca con la cuestión anterior. El conocimiento del delegado y de sus funciones por parte de los trabajadores es una condición básica para el ejercicio de sus competencias.

Nos interesa conocer la percepción del delegado sobre su "popularidad" entre los compañeros, si todos los trabajadores conocen las funciones del delegado y le hacen consultas y propuestas, etc y qué hacen ellos para impulsar y mejorar esta percepción. Confrontar con la opinión de los trabajadores.

## Empresarios

Las preguntas que nos hicimos y que guiaron nuestro trabajo de campo fueron:

Características de la empresa. Pequeña historia. Experiencias previas del empresario-mando. Formación ("curriculum"). ¿Tiene alguna experiencia/formación en PRL?

Nos interesan todos los aspectos que nos ayuden a entender y situar el marco productivo de la empresa en cuestión y las características personales del empresario o mando.

Cómo ha organizado la PRL en su empresa. Desde cuando viene desarrollando iniciativas en esta materia. Impacto de la Ley 31/95. Experiencias. Resultados. Trayectoria. ¿Ha designado a algún trabajador? ¿Está integrada la PRL en la empresa? ¿Existe alguna "buena práctica" en su empresa? ¿Conoce alguna "buena práctica" en otras empresas de su sector? ¿Cuál es el objetivo al que quiere tender en esta área (benchmarking)? Dificultades surgidas en el camino. Conflictos y soluciones adoptadas.

Queremos saber cómo se ha montado la prevención en esa empresa. Nos interesan todos los aspectos organizativos. ¿Qué modelo se ha adoptado? (Designación de trabajadores, contratación de expertos, asesoramiento de un servicio de prevención externo...), ¿Existe coordinación entre todas las áreas de la empresa sobre esta materia? ¿Se tiene en cuenta la salud laboral en todas las fases de la producción o el servicio? La preguntas deberían adaptarse a las características de la empresa (tamaño, actividad, sector..)

Como "buena práctica" no entendemos aquellas situaciones que puedan considerarse como la mejor actuación imaginable sobre determinados aspectos sino, más modestamente, formas, experiencias o procesos de actuación que pudieran ser el germen de cambios positivos en los métodos de actuación tradicionales, novedades interesantes o, simplemente, orientaciones positivas dignas de ser tenidas en cuenta en otros contextos similares. ¿Se ha planteado la empresa un modelo a seguir de otra empresa puntera del sector? Ejemplo: un procedimiento nuevo de notificación y registro de incidentes, una intervención novedosa sobre algún riesgo concreto...

¿Hay Delegado de Prevención/ Comité de Seguridad y Salud? Reuniones. Propuestas, Conflictos. Ventajas. Inconvenientes. Pequeña historia.

Relación con los distintos agentes: Mutuas, Inspección de Trabajo, Sindicatos, Técnicos de los Servicios de Prevención...

¿Ha tenido problemas "serios" en los últimos años-meses? intoxicaciones, accidentes, bajas continuadas... ¿Se identificaron las causas? Estrategias adoptadas. Intervención.

Intencionadamente utilizamos la expresión "problemas serios" para conocer la percepción que tiene el empresario/mando sobre los problemas de salud laboral. ¿Dónde pone él el listón sobre lo que es serio/importante y lo que no son más que cuestiones "de trámite"?

¿Cuál es actualmente, en su opinión, el problema en PRL más importante a que se enfrenta? Estrategias de solución. Propuestas. Ideas. Dificultades de puesta en práctica.

Aquí queremos detectar hacia dónde se enfoca la gestión de la prevención y cuáles son las preocupaciones reales de la empresa. ¿El problema más importante es la eliminación de algún riesgo, la elección del delegado de prevención o el próximo "reconocimiento médico"? ¿Se cree realmente la empresa que hacer prevención es rentable y mejor para todos, lo enlaza con la calidad del servicio o el producto o, no es más que burocracia que hay que cumplimentar?

Papel de la formación en materia preventiva.

¿Sirve? Objetivos que se plantean. Especialmente queremos saber si el empresario o mando cree en la formación como una herramienta valiosa en el campo de la prevención o simplemente se ha dado formación porque había que darla, por inercia, porque había que gastar unos fondos para formación, porque nos dijeron que era obligatorio hacerlo...

¿Se ha impartido formación en PRL? ¿De qué tipo? ¿A quién? ¿Quién la impartió? Resultados (objetivos/subjetivos) ¿Hay un registro de resultados (evaluaciones, informes...) Aspectos muy concretos de desarrollo de la formación: ¿se imparte de forma periódica? ¿cuándo se imparte (horario de trabajo, compensación de horas...), metodología de impartición (presencial, a distancia, semipresencial, práctica en el puesto de trabajo)

Para el diseño de las acciones formativas ¿qué se ha tenido en cuenta?: opiniones de los técnicos, trabajadores, delegados... ¿Se ha consensuado la formación con el delegado de prevención? ¿Eran acciones propuestas directamente por la Mutua/servicio de prevención ajeno y pre-diseñadas por ellos? ¿Se han repetido?

¿Ha habido un impacto evidente de la formación en algún aspecto relacionado con la prevención?

¿Están previstas nuevas acciones? ¿De qué tipo? ¿A quién? ¿Quién las impartirá? ¿Percibe la necesidad de recibir formación?

## 4.4. Metodología formativa

### 4.4.1. Nivel Macro-pedagógico

En un plano más global, en lo que se refiere a planteamientos generales, filosofía y valores, nuestra propuesta considera la realidad del riesgo como algo multidimensional en el que intervienen tanto aspectos técnicos como sociales. Unos y otros deben ser tenidos en cuenta tanto para conocer la realidad como, sobre todo, para cambiarla en un sentido preventivo. La identificación de las percepciones de los distintos agentes en relación con los riesgos del trabajo debe formar parte de cualquier estrategia que se pretenda preventivamente eficaz al tiempo que democráticamente coherente.

Para aproximarnos a la situación sobre la que debemos intervenir es necesario desarrollar un primer **acercamiento diagnóstico** que sirva para describir de un modo genérico las percepciones, inquietudes, experiencias y necesidades percibidas por los distintos agentes. Para ello proponemos la adopción de diversas estrategias complementarias en la idea de obtener resultados lo más coherentes posible. Mediante la realización de grupos de discusión y entrevistas en profundidad con informantes clave pretendemos conocer las distintas opiniones y discursos de los distintos colectivos como paso previo al diseño de posibles propuestas formativas concretas.

Una vez obtenidos los resultados hemos tratado de desarrollar las mismas siempre sobre la base de la multiplicidad temática y metodológica, esto es, tratando de **impulsar la flexibilidad y adaptabilidad** de los diseños formativos a las distintas demandas y percepciones ya mucho más concretas de las empresas o colectivos a la que se destinen finalmente.

#### 4.4.2. Nivel Micro-pedagógico

En el abordaje más concreto a nivel de empresa o colectivo destinatario de la formación pretendemos un doble recorrido metodológico integrador tanto de la percepción general del clima preventivo como de las percepciones y actitudes específicas en relación con los diferentes riesgos presentes en cada puesto de trabajo.

Se trata en primer lugar de obtener información sobre la impresión de trabajadores, mandos y empresarios respecto al clima preventivo. En cualquier caso, mejorar el clima preventivo desfavorable parece un factor de gran influencia para la transferencia real de la formación. A continuación debe valorarse la disponibilidad de todos a implicarse activamente y a participar en la actividad preventiva mediante indicadores que nos aproximen al concepto de *actitud general favorable a la prevención*: autoestima y valoración preferente de la salud sobre otros valores, capacidad para identificar riesgos, confianza en la existencia de soluciones, disponibilidad para la autoprotección y defensa de la propia salud, interés por la información o receptividad hacia la formación en materia de seguridad y salud.

Las informaciones sobre la actitud general ante la seguridad y la salud constituyen una base directamente utilizable para la formación a través de la cual se buscará reforzar las actitudes y comportamientos favorables, al tiempo que se promoverá una reflexión crítica sobre aquellas consideradas desfavorables. Las actitudes y comportamientos deben ser tenidas en cuenta tanto en un nivel general respecto a la política preventiva como en relación con los riesgos específicos toda vez que las percepciones de los distintos tipos de riesgo (físicos, químicos, psicosociales...) pueden condicionar una toma de posición y una forma de enfrentarlos diferentes y específicas.

Por último cabe preguntarse sobre si la percepción de los trabajadores coincide con la evaluación técnica de los riesgos, teniendo en cuenta tanto los riesgos identificados en ambos casos como las prioridades estimadas por cada cual. Ante eventuales discrepancias siempre se deberían tener en cuenta las percepciones de los trabajadores al menos como punto de partida para la formación, incluso en el caso de que sean juzgadas como claramente erróneas desde el punto de vista técnico, dado que forman parte de la realidad que se pretende transformar. Una actividad formativa de reflexión crítica conjunta puede tener como resultado una síntesis de las diferentes percepciones o incluso una incorporación de los diversos puntos de vista a la evaluación técnica del riesgo. En cualquier caso, la toma en consideración de las diferentes percepciones del riesgo sitúa en las mejores condiciones para promover la conjunción de esfuerzos hacia la solución de los problemas.

En definitiva, se trata de poner en marcha estrategias coherentes basadas en **considerar la formación preventiva como un instrumento de promoción de la participación para el cambio de las condiciones de trabajo y de implicación en la organización de la prevención en las empresas**. Esta formación para la participación debe promover por supuesto actitudes de cooperación tanto para poner en marcha medidas preventivas como para mantenerlas de una forma estable, pero también debe ser capaz de forjar en todos los miembros de las empresas el sentido crítico necesario para detectar aquellas situaciones de riesgo que pueden y deben ser mejoradas.

## 4.5. Seminario con los profesores

Los profesores recibieron los artículos que figuran en los anexos, para tener materia para arrancar los seminarios.

### 4.5.1. Contexto

Que todo el Sistema Educativo en su conjunto ha de tener un relevante papel en el tratamiento específico de la problemática de los riesgos laborales es algo que hoy no se discute. Ya el Convenio 155 de la OIT de 22/06/81 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo decía en su artículo 14 que *"deberán tomarse medidas a fin de promover (...) la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior, técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores"*. Nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) también refiere el tema: *"las Administraciones Públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales"* (art. 5.2). La estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo para el período 2002-2006 recoge que *"la mejora del conocimiento de los riesgos requiere: educación y formación (sensibilización en los programas escolares, enseñanza en la formación profesional y en el ámbito de la formación profesional continua)"*.

Ahora bien el papel asignado en materia de prevención de riesgos laborales a cada uno de los ámbitos formativos que conforman el sistema educativo ya no está tan claro. Parece que en la enseñanza primaria se debería abordar una formación en valores desde una perspectiva transversal y que en las enseñanzas secundarias y profesionales se podría profundizar sobre esa base general abarcando aspectos ya mucho más concretos de las distintas ocupaciones. Pero estas cuestiones son actualmente objeto de debate. En todo caso, parece claro que la Formación Profesional ha de significarse por su posicionamiento estratégico. Si a la enseñanza primaria y secundaria pudieran asignarse ejes transversales que contribuyan a aumentar la sensibilización social frente a los riesgos laborales y a reforzar esa cultura de la prevención que pretendemos, la Formación Profesional, como modeladora de competencias profesionales específicas ha de asumir el papel de desarrollar los conocimientos, procedimientos, habilidades y actitudes que permitan al futuro trabajador desenvolverse con soltura en el medio laboral.

Dentro de las enseñanzas regladas nos encontramos con tres realidades diferentes dentro del profesorado:

Profesores de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior que capacitan integralmente para ocupaciones de todas las familias profesionales (Comercio y Marketing, Hostelería y turismo, Electricidad y electrónica, Actividades agrarias, Sanidad, etc.) a quienes correspondería un conocimiento específico de los riesgos concretos de cada ocupación.



Profesores de Formación y Orientación Laboral (FOL), materia desarrollada en todos los Ciclos dentro de la cual se abordan aspectos generales de organización y gestión de la prevención de riesgos laborales.

Profesores del Ciclo Superior en Prevención de Riesgos Profesionales. Es decir, los profesores que desde hace dos ó tres años vienen formando a los futuros prevencionistas, quienes -en una primera aproximación- necesitarían mayor respaldo en medios y recursos y un acercamiento práctico a los procesos productivos reales de su entorno.

En este marco deberíamos primero ponernos de acuerdo en los planteamientos generales y, a continuación, tratar de diseñar estrategias específicas, reales, realizables. ¿De qué situación partimos? ¿Qué necesidades concretas y específicas tienen nuestros alumnos? ¿Qué materiales y recursos son necesarios para conseguir estos fines? ¿En qué aspectos de formación del profesorado habría que incidir ahora y en el futuro? ¿Qué dificultades encontraremos en el camino?

#### 4.5.2. Captación de los profesores

Para captar a profesores, se ha contactado directamente con Institutos, Universidades, con los Centros de Apoyo al Profesorado (CAP) y con la federación de enseñanza.

#### 4.5.3. El papel de la Universidad

- Ficha resumen

Tabla nº 5 :	Ficha seminario universidad
<b>Objeto del seminario</b>	Conocer la opinión de docentes de las 6 Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid y de algunas de las privadas sobre la necesidad y posibilidad de introducir en los curriculums formativos la Prevención de los Riesgos Laborales y sobre el grado de idoneidad de la creación de titulaciones universitarias en dicha materia.
<b>Criterios de selección</b>	Presencia de miembros del mayor número posible de universidades; equilibrio entre especialidades técnicas, científicas, jurídicas, sociales y otras; equilibrio de sexos; pluralidad ideológica y sindical.
<b>Selección de participantes</b>	Reunión antes del 15 de Octubre de 3 horas de duración en locales de la UPM. Presidida por el Director del Seminario, con presencia de los analistas. Se graban y transcriben para su análisis las intervenciones.
<b>Selección de panelistas y retribución</b>	Concretamente se busca seguir una distribución de profesores y profesoras de las siguientes materias: ingeniería, arquitectura, medicina y enfermería, química, sicología, farmacia, ciencias ambientales, derecho y relaciones laborales
<b>Preparación previa</b>	Previo a la reunión se enviará un guión de los temas a tratar y debatir durante el seminario. Igualmente se les enviará un artículo o documento que facilite el debate.
<b>Lugar y fecha de realización</b>	El seminario fue el día <b>18 de octubre de 2005</b> a las 10 de la mañana. En la sala de juntas de la facultad de Montes de la UPM. La duración fue de 3 horas aproximadamente.

- Objetivos del seminario

- Determinar las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales del alumnado de las Universidades de la Comunidad de Madrid.
- Determinar las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales del profesorado de las Universidades de la Comunidad de Madrid.
- Discutir sobre la creación de titulaciones universitarias específicas en prevención de riesgos laborales.

- Desarrollo de la sesión

El moderador hizo una **breve introducción temática** de unos 20' y se refirió al *estado de la cuestión* para situar el debate.

Cada uno de los participantes dispuso de 10 minutos para  **fijar su posición personal sobre la temática** a debatir y en particular sobre los tópicos de discusión referidos más abajo. (1h. 40') Dado el escaso tiempo con que contamos para las intervenciones iniciales, cada participante acudió a la sesión con un pequeño esquema o resumen (medio folio) que recogía sus aportaciones principales. Esta herramienta fue muy útil para dinamizar el debate y, a la vez, nos ayudó bastante en el análisis posterior.

Se estableció un **debate abierto** donde todos podrán participar aportando nuevas ideas, reflexiones y discutiendo o completando las aportaciones de los demás participantes. (40' )

El moderador  **sintetizó los aspectos fundamentales** discutidos y describió las conclusiones de consenso y las discrepancias detectadas. (5-10')

Se produjo un  **último turno de palabra** para que recoger unos últimos comentarios, aportaciones o aclaraciones muy breves (1-2 minutos) de los participantes.

El esquema-guión que seguimos fue:

- Tópicos de discusión

- ¿Qué necesidades formativas tienen sus alumnos, a su juicio, en prevención de riesgos laborales?

A nivel general, de valores, de comportamientos, de actitudes, de cultura de la prevención en sentido amplio.

A nivel más específico, en parcelas concretas de su futura actividad profesional.

- ¿Qué formación necesitaría como profesor para desempeñar una labor eficaz en el campo de la prevención de riesgos laborales?

¿Qué cursos le gustaría realizar? ¿A qué jornadas le gustaría asistir o piensa que habría que desarrollar? Temas específicos de profundización.

- ¿Qué papel habría de jugar la Universidad en materia de investigación en prevención de riesgos laborales?

Sobre qué parcelas se debería investigar desde el área de conocimientos concreta de cada profesor. ¿Cómo podría repercutir esta actividad investigadora en el desarrollo de la cultura preventiva en la propia Universidad y en la sociedad en general?.

- ¿Qué opina sobre una futura regulación de los estudios de prevención de riesgos laborales a nivel universitario?

¿Cómo habría de hacerse? ¿Qué sería más lógico: una carrera completa de 4 ó 5 años o un segundo ciclo de especialización (máster)?, ¿Debería haber limitación de acceso por titulaciones? Orientación de la carrera: única, generalista, multidisciplinar/varias titulaciones de especialidades distintas. Perfil: gestión/ejecución. ¿Qué especialidades debería haber?

#### 4.5.4. El papel de la Formación Profesional

- Ficha resumen

Tabla nº 6:	Ficha seminario FP
Criterios de selección	Presencia de miembros del mayor número posible de centros públicos; equilibrio entre especialidades técnicas, científicas y humanidades; equilibrio de sexos; pluralidad ideológica y sindical.
Selección de participantes	<p>Concretamente se buscó seguir una distribución de profesores y profesoras de las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 profesores/as de algunas de estas especialidades: Administración de empresas, Organización y Gestión Comercial, Procesos de Gestión Administrativa, Procesos comerciales, Informática, Sistemas y aplicaciones, Informáticas, Hostelería y turismo, Cocina y pastelería, Servicios de restauración, Proceso y medios de comunicación, Técnicas y procedimientos de imagen y sonido, Asesoría y procesos de imagen personal, Estética, Peluquería, Intervención sociocomunitaria, Educación infantil, Procesos sanitarios, Procesos diagnósticos clínicos y productos ortoprotésicos, Procedimientos de diagnóstico clínico y ortoprotésica, Formación y Orientación Laboral.</li> <li>- 2-3 profesores/as de algunas de estas especialidades: Organización y proyectos de fabricación mecánica, Oficina de proyectos de fabricación mecánica, Fabricación e instalación de carpintería y mueble, Maquinas, servicios y producción, Mecanizado y mantenimiento de máquinas, Soldadura, Organización y proyectos de sistemas energéticos, Instalaciones electrotécnicas, Equipos electrónicos, Sistemas electrónicos y automáticos, Organización y procesos de mantenimiento de vehículos, Mantenimiento de vehículos, Proceso y productos de textil, confección y piel, Producción textil y tratamientos físico-químicos, Patronaje y confección, Análisis y Química industrial, Laboratorio, Operaciones de proceso, Procesos y productos en artes gráficas, Producción en artes gráficas.</li> <li>- 1-2 profesores/as de estas especialidades: Construcciones civiles y edificación, Oficina de proyectos de construcción .</li> <li>- 1 de estas especialidades: Procesos de producción agraria, Operaciones de</li> </ul>

	producción agraria, Navegación e instalaciones marinas.
Preparación previa	Previo a la reunión se envió un guión de los temas a tratar y debatir durante el seminario. Igualmente se les envió un artículo o documento que facilitó el debate y lo usaron para preparar su postura.
Lugar y fecha de realización	La reunión fue el 5 de octubre de 2005 a las 5 de la tarde. En la sala de juntas de la facultad de Montes de la UPM. La duración fue de 3 horas aproximadamente.

- **Objetivos**

- Determinar las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales del alumnado de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid.
- Determinar las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales del profesorado de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid.

- **Desarrollo de la sesión**

El moderador hizo una **breve introducción temática** y refirió el *estado de la cuestión* para situar el debate. (15-20')

Cada uno de los participantes dispuso de 10 minutos para  **fijar su posición personal sobre la temática** a debatir y en particular sobre los tópicos de discusión referidos más abajo. (1h. 40') Dado el escaso tiempo con que contamos para las intervenciones iniciales, fue muy interesante que cada participante acudiera a la sesión con un pequeño esquema o resumen (medio folio) que recogía sus aportaciones principales. Esta herramienta fue muy útil para dinamizar el debate y, a la vez, nos ayudó bastante en el análisis posterior.

Se estableció un **debate abierto** donde todos pudieron participar aportando nuevas ideas, reflexiones y discutiendo o completando las aportaciones de los demás participantes. (40')

El moderador **sintetizó los aspectos fundamentales** discutidos y planteó las conclusiones de consenso y las discrepancias detectadas. (5-10')

Se abrió un **último turno de palabra** para que quedaran recogidas unos últimos comentarios, aportaciones o aclaraciones muy breves (1-2 minutos) de los participantes.

- **Tópicos de discusión**

- ¿Cómo habrían de articularse las enseñanzas de prevención de riesgos laborales en todos y cada uno de los niveles del sistema educativo?

Qué papel habría de jugar la escuela, el instituto, la Universidad... en la consecución de un clima favorable a la salud laboral. Y en concreto, ¿Qué papel específico habrían de jugar las enseñanzas de formación profesional en el desarrollo de una cultura de la prevención a todos los niveles? ¿Qué dificultades pueden surgir en el camino?

- ¿Qué necesidades formativas tienen sus alumnos, a su juicio, en prevención de riesgos laborales?

A nivel general, de valores, de comportamientos, de actitudes, de cultura de la prevención en sentido amplio.

A nivel más específico, en parcelas concretas de cada familia profesional.

- ¿Qué formación necesitaría como profesor para desempeñar una labor eficaz en el campo de la prevención de riesgos laborales?

¿Qué cursos le gustaría realizar? ¿A qué jornadas le gustaría asistir o piensa que habría que desarrollar? ¿Qué materiales y recursos demandaría para desarrollar esta labor? Temas específicos de profundización.

#### 4.5.5. El papel de la Educación Primaria y Secundaria

- Ficha resumen

Tabla nº 7:	Ficha seminario secundaria y primaria
<b>Objeto del Seminario</b>	Conocer la opinión de docentes de distintos centros públicos y concertados de la Comunidad de Madrid sobre la necesidad y posibilidad de introducir en los currículos formativos transversales de Prevención de los Riesgos Laborales y sobre la necesidad de formación del propio profesorado en esta materia.
<b>Criterios de selección</b>	Presencia de miembros del mayor número posible de centros públicos y concertados; equilibrio entre especialidades técnicas, científicas y humanidades; equilibrio de sexos; pluralidad ideológica y sindical.
<b>Selección de participantes</b>	<p>Concretamente se busca seguir una distribución de profesores y profesoras de las siguientes materias:</p> <p><b>4 maestros/as de primaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 maestros/as de conocimiento del medio natural, social y cultural y/o matemáticas.</li> <li>- 2 maestros/as de lengua y literatura, lengua extranjera, ed. artística y/o educación física.</li> </ul> <p><b>6 profesores/as de secundaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 de filosofía, lengua y literatura, geografía e historia, dibujo, inglés y/o música.</li> <li>- 3 de matemáticas, física y química, biología y geología, ed. física y/o tecnología.</li> </ul>
<b>Preparación previa</b>	<p>Previo a la reunión se envió un guión de los temas a tratar y debatir durante el seminario.</p> <p>Igualmente se les envió un documento que facilitó el debate.</p>
<b>Lugar y fecha de realización</b>	<p>La reunión se celebró el día <b>6 de octubre de 2005</b> a las 6 de la tarde.</p> <p>En la sala de juntas de la facultad de Montes de la UPM.</p> <p>La duración fue de 3 horas aproximadamente.</p>

- Objetivos

- Determinar las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales del alumnado de Primaria y Secundaria de la Comunidad de Madrid.
- Determinar las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales del profesorado de Primaria y Secundaria de la Comunidad de Madrid.

- Desarrollo de la sesión

El moderador hizo una **breve introducción temática** y referencia el *estado de la cuestión* para situar el debate. (15-20')

Cada uno de los participantes dispuso de 10 minutos para  **fijar su posición personal sobre la temática** a debatir y en particular sobre los tópicos de discusión referidos más abajo. (1h. 40') Dado el escaso tiempo con que contamos para las intervenciones iniciales, fue muy interesante que cada participante acudiera a la sesión con un pequeño esquema o resumen (medio folio) que recogía sus aportaciones principales. Esta herramienta fué muy útil para dinamizar el debate y, a la vez, nos ayudó bastante en el análisis posterior.

Se estableció un **debate abierto** donde todos participaron aportando nuevas ideas, reflexiones y discutiendo o completando las aportaciones de los demás participantes. (40')

El moderador  **sintetizó los aspectos fundamentales** que discutidos y describió las conclusiones de consenso y las discrepancias detectadas. (5-10')

Se abrió un **último turno de palabra** para que quedaran recogidas unos últimos comentarios, aportaciones o aclaraciones muy breves (1-2 minutos) de los participantes.

- Tópicos de discusión

- ¿Cómo habrían de articularse las enseñanzas de prevención de riesgos laborales en todos y cada uno de los niveles del sistema educativo?

Qué papel habría de jugar la escuela, el instituto, la Universidad... en la consecución de un clima favorable a la salud laboral. Y en concreto, ¿Qué papel específico habrían de jugar las enseñanzas de primaria y secundaria en el desarrollo de una cultura de la prevención a todos los niveles? ¿Qué dificultades pueden surgir en el camino?

- ¿Qué necesidades formativas tienen sus alumnos, a su juicio, en prevención de riesgos laborales?

A nivel general, de valores, de comportamientos, de actitudes, de cultura de la prevención en sentido amplio.

A nivel más específico, en parcelas concretas de cada área de conocimiento (lengua, matemáticas, conocimiento del medio...)

- ¿Qué formación necesitaría como profesor para desempeñar una labor eficaz en el campo de la prevención de riesgos laborales?

¿Qué cursos le gustaría realizar? ¿A qué jornadas le gustaría asistir o piensa que habría que desarrollar? ¿Qué materiales y recursos demandaría para desarrollar esta labor? Temas específicos de profundización.

#### 4.6. Seminario de buenas prácticas en los servicios de prevención

Se adjuntan en los anexos los artículos de referencia.

- Ficha resumen

Tabla nº8: Seminario de buenas prácticas en los servicios de prevención	
Objeto del Seminario	Establecer necesidades en materia de "buenas prácticas" en PRL a partir del conocimiento y opinión de técnicos de prevención.
Criterios de selección	Técnicos de Prevención que están ejerciendo como tales  Nº participantes: en torno a 8 No jefes, ni dedicados a formación, sino técnicos de calle Mínimo de dos años de experiencia en este terreno
Selección de participantes	Concretamente se busca seguir una distribución de técnicos de prevención:  4 participantes de Mutuas 2 participantes de SP Propio 2 participante de SP Ajeno
Preparación previa	Previo a la reunión se envió un guión de los temas a tratar y debatir durante el seminario.  Igualmente se les envió un documento facilitar el debate.
Lugar y fecha de realización	La reunión fue el día 18 de octubre de 2005 a las 6 de la tarde. En la sala de juntas de la facultad de Montes de la UPM. La duración f de ue3 horas aproximadamente.

- Desarrollo de la sesión

El moderador hizo una **breve introducción temática** y refirió el *estado de la cuestión* para situar el debate. (15-20')

Cada uno de los participantes dispuso de 10 minutos para **fixar su posición personal sobre la temática** a debatir y en particular sobre los tópicos de discusión referidos más abajo. (1h. 40') Dado el escaso tiempo con que contamos para las intervenciones iniciales, fue muy interesante que cada participante acudiera a la sesión con un pequeño esquema o resumen (medio folio) que recogía sus aportaciones principales. Esta herramienta fue muy útil para dinamizar el debate y, a la vez, nos ayudó bastante en el análisis posterior.

Se estableció un **debate abierto** donde todos participaron aportando nuevas ideas, reflexiones y discutiendo o completando las aportaciones de los demás participantes. (40')

El moderador **sintetizó los aspectos fundamentales** discutidos y describió las conclusiones de consenso y las discrepancias detectadas. (5-10')

Se abrió un **último turno de palabra** para que quedaran recogidos unos últimos comentarios, aportaciones o aclaraciones muy breves (1-2 minutos) de los participantes.

- Temas de discusión
  - ¿Consideran necesario promover la implantación de criterios de buenas prácticas en la actividad de los servicios de prevención?
  - ¿Creen que existe un problema de baja calidad en la actividad preventiva? Si fuera así, ¿por qué?
  - ¿Sería conveniente realizar un diagnóstico sobre la calidad con la que desarrollan su trabajo los servicios de prevención?
  - ¿Habría que elaborar un código de buenas prácticas de los servicios de prevención?
  - ¿Sería de utilidad crear un sistema de evaluación de la calidad de los servicios de prevención?
  - ¿Consideran que hay un problema con la formación y acreditación de los técnicos? Si fuera así, ¿por qué?
  - ¿La participación de los trabajadores facilita o dificulta la calidad de la acción preventiva?
  - ¿Habría que promover la especialización sectorial de los servicios de prevención para aumentar la calidad de sus actividades?
  - ¿La elección consensuada en el seno del Comité de Seguridad y Salud del servicio de prevención sería un elemento que favorecería la calidad de actividad que realiza?
  - ¿Las expectativas empresariales son un factor positivo o negativo para la calidad de prevención que desarrolla el servicio de prevención?
  - ¿Los códigos de buenas prácticas pro actividad (higiene, formación, vigilancia de la salud, etc.) facilitarían las tareas a los preventivistas, o por el contrario la dificultarían?

## 4.7. La Responsabilidad Social Corporativa

### 4.7.1. Fuentes de información

Las empresas que se comprometen en temas de RSC suelen comunicar a través de la WEB. Los informes de sostenibilidad son accesibles en las paginas WEB de las empresas. Viene también información sobre la RSC en las paginas WEB de las siguientes asociaciones y empresas. Se está analizando también distintos libros, frutos de seminarios realizados sobre la RSC.

Varias asociaciones y empresas están trabajando sobre las RSC. Se recapitulan a continuación las principales a partir de las cuales pudimos establecer un primer estado de la cuestión:

- Forética



- Club de Excelencia en Sostenibilidad
- Fundación Entorno
- Fundación Ecología y Desarrollo
- Fundación Empresa y Sociedad
- Fundación Lealtad
- Foro de Reputación Corporativa
- Cátedra en análisis de la Responsabilidad Social Corporativa
- Fundación Ineval
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa
- Fundación AVINA
- EBEN: European Business Ethic Network
- Ética, Economía y Dirección. Asociación Española de Ética de la Economía y de las Organizaciones
- Pacto Mundial España
- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA)
- Institut de Développement de l'Économie Social
- Economistas sin fronteras
- Instituto Persona, Empresa y Sociedad (IPES)
- GUIAME "La Guía empresarial de ESADE"

#### 4.7.2. Observaciones

Las empresas demuestran a través de sus memorias de sostenibilidad que han entendido el beneficio que les proporciona gestionar su empresa teniendo en cuenta de los intereses de todas las partes interesadas.

Sin embargo parece que no todas las empresas ven a las partes interesadas de la misma forma: algunas empresas entienden que su actividad debe servir los intereses de todos y otras entienden que servir los intereses de todos puede servir sus propios intereses. Es decir la RSC es a veces un fin (según la redacción de los informes, quizás no sea así en la realidad...) y otras veces un medio, lo que es muy distinto.

El gran número de acciones emprendidas y relatadas en las memorias muestra que las empresas se están comprometiendo. Sin embargo, es muy difícil evaluar hasta que punto las empresas tienen una cultura de responsabilidad social y se comprometen realmente en el día a día. Sería interesante hacer un cuestionario externo para ver si la información llega a las partes interesadas, y hasta que punto las partes interesadas notan el esfuerzo realizado por su empresa. Podría ser un indicador muy valioso. Algunas empresas hacen encuestas sobre el clima laboral, pero no son muchas y no se sabe hasta que punto valoran los resultados de

las encuestas. Sería interesante también que haya más seguimiento no solo cuantitativo sino también cualitativo de las políticas implantadas y de sus resultados.

La mayoría de las memorias de sostenibilidad se elaboran siguiendo el mismo índice (Global reporting initiative). De manera general, las iniciativas son similares en temas de salud laboral.

Las empresas que se comprometen son en su mayoría grandes empresas.

Tras conocer el estado de la cuestión, nos hemos planteado el problema de los indicadores numéricos y el de los cualitativos. Asimismo se han planteado diversas propuestas para avanzar en el compromiso corporativo en materias como la salud laboral.

#### **4.8. Comunicación a la sociedad y Jornada de presentación de resultados**

Una vez el I.R.S.S.T de la Comunidad de Madrid decida si le da publicidad a los resultados del presente estudio podríamos realizar una campaña de difusión del mismo. Estamos haciendo gestiones con las publicaciones U.P.M. (revista institucional de la Universidad Politécnica de Madrid de amplia difusión entre profesores, alumnos y personal de la misma), Daphnia (Difusión 5.000 ejemplares entre sindicalistas), Por Experiencia (difusión 100.000 ejemplares entre Delegados/as de Prevención) y la página web [www.istas.ccoo.es](http://www.istas.ccoo.es) (que tiene una media de visitantes anuales de dos millones de personas) para dar noticia del proyecto "Promoción y desarrollo de la Cultura Preventiva" del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid realizado en colaboración con la Cátedra Universidad-Empresa-Sindicatos: Trabajo, Ambiente y Salud de la UPM, Nuestro objetivo es lograr que publiquen noticias, artículos especializados y entrevistas a los expertos sobre la temática y el propio proyecto de la Cultura Preventiva.

Una vez finalizado el proyecto la presentación de los resultados al mundo académico, profesional, empresarial y sindical correrá a cargo del Doctor D. Carlos Anibal Rodríguez, médico asesor de la Organización Internacional del Trabajo de Naciones Unidas (OIT) en tanto que participe en la investigación. La Conferencia tendrá lugar en el Salón del Grados de la ETSI de Montes a las 10, 45 h. del 22 de Noviembre próximo.

#### **4.9. La imagen del proyecto**

Se ha definido una imagen del proyecto con el objetivo de que tenga su propia identidad, distinta de la Catedra o de la UPM y con la intención de que tenga una homogeneidad. La imagen trata de ser a la vez dinámica y seria. El resultado es el siguiente :

Logo:



Se puede declinar la imagen en distintas versiones para darle un aspecto más académico o más dinámico según la utilidad. Se ha buscado esa flexibilidad para poder adaptarse si en un

futuro el proyecto tiene nuevos objetivos, como una difusión más importante, y que necesite entonces más dinamismo pero sin perder su uniformidad.

## promoción y desarrollo de la **CULTURA preventiva** en la Comunidad de Madrid

Y también en:



En el anexo figuran las plantillas para los informes y para las cartas.

## **4.10. Informe de Conclusiones y Propuestas**

### **4.10.1. El concepto de cultura preventiva**

#### **4.10.1.1 El análisis y los conceptos**

A través de este documento se ha podido acceder a elementos que pueden merecer reflexión, discusión, investigación y divulgación. Es decir que el documento ofrece la posibilidad de ser utilizado como un “insumo” para acciones futuras. A continuación se ofrecen algunos ideas para ese trabajo.

- No ha sido posible acceder a estudios en profundidad sobre cultura de la prevención en lenguas latinas. Esto plantea también la falta de exploración del concepto de cultura de la prevención dentro de nuestro ámbito.
- La definición de cultura de la prevención dista de ser universal. Por el contrario la diversidad es enorme. Esta diversidad halla sus causas entre otras , en :
  - El perfil de los investigadores (según provengan de la psicología o la sociología)
  - La ideología y el marco teórico del investigador
  - El trabajo aislado de distintas líneas de investigación
  - El bajo nivel de abordajes interdisciplinarios e intersectoriales
- No obstante las dificultades en la definición el concepto es de utilidad práctica.

- La mayor parte de las definiciones hacen referencia a los “valores compartidos”, la posición de Reason viendo la cultura como práctica colectiva es mucho mas enriquecedora y práctica
- Resulta indispensable comprender las diferencias entre cultura de la prevención y clima preventivo dado que son expresiones que definen conceptos distintos y también tienen distintas herramientas de valoración.
- La cultura de la prevención tiene una dimensión colectiva, organizacional y no debe ser contemplada desde una óptica individual. Cuando sucede esto último se transforma en un ejercicio de imputaciones, no en una herramienta de construcción.
- En cualquier organización hay varias culturas de la prevención y ellas no solo guardan relación con la posición en la estructura de la organización, o con las relaciones de poder, sino que suelen convivir aún dentro de cada estamento. Este es un elemento de la realidad que debe ser tenido en cuenta en cualquier programa de desarrollo de una cultura preventiva.
- La cultura de la prevención en una organización tiene que ver con la percepción del riesgo. De la percepción depende la prioridad que se otorgue a la eliminación o control del riesgo. En lo que hace a la percepción del riesgo debe tenerse en cuenta.
  - Los niveles cognitivos (nivel de posibilidades de accidente/enfermedad para uno o para los otros)
  - Los aspectos emocionales (cuan seguro o amenazado se siente cada uno cuando se piensa en los riesgos)
  - La necesidad de eliminar la dicotomía entre el denominado “riesgo real” y el “riesgo percibido” incorporando al “conocimiento técnico” los saberes y experiencias de los trabajadores
  - La noción de “riesgo aceptable” que debe tener vocación democrática
    - Un extremo cuidado con la “adaptación” al riesgo.
- Ciertos elementos son considerados claves en el desarrollo de una cultura de la prevención, entre ellos:
  - el compromiso de sus miembros comenzando con la alta dirección de la empresa
  - la transparencia y fluidez de las comunicaciones con un sentido participativo
  - la formación de todos los miembros de la organización para el rol que deben jugar en cuanto a la prevención
  - una visión precisa y compartida del riesgo
  - capacidad de aprendizaje de los otros y del propio error
  - estilo de liderazgo democrático, cooperativo, participativo y humanístico.
  - buenas condiciones de trabajo

- Los modelos teóricos y posiciones en cuanto a la cultura de la prevención, son variados, en consonancia con las diferentes concepciones a las que hemos hecho referencia. Algunos de ellos tienen usos prácticos inmediatos, por ejemplo el desarrollado por Greenstreet Berman
- Los procesos de subcontratación presentan desafíos específicos para el desarrollo de una cultura preventiva que no debieran ser ignorados. También la incorporación de trabajadores inmigrantes a determinados sectores productivos, algunos de especial riesgo como la construcción, la agricultura, etc.
- Los modelos de intervención para mejorar la prevención deben partir de estudios respecto a la validez de cada herramienta para ser utilizada
- La medición de la cultura de la seguridad es algo sobre lo que hay que seguir trabajando. La medición de los esfuerzos que realiza una institución para mejorar su prevención parece ser un camino de utilidad práctica inmediata.

#### **4.10.1.2 Las propuestas**

Teniendo en cuenta todos estos elementos, se sugiere la adopción de, entre otras, las acciones siguientes:

- Desarrollar un programa de actividades -conferencias, seminarios, grupos de discusión de expertos, publicaciones etc. - para difundir la necesidad y beneficio de desarrollar una cultura de la prevención en todos los niveles sociales y muy especialmente en las empresas.
- Identificar y evaluar los distintos indicadores de resultados, tanto para medir la cultura preventiva en las empresas, como el denominado “clima preventivo”.
- Poner en marcha investigaciones sobre la cultura de la prevención en empresas pequeñas y medianas y aquellas que son subsidiarias de otras principales.
- Estudiar el impacto que tiene en la gestión preventiva la incorporación al mercado de trabajo de trabajadores procedentes de distintos países y culturas. Analizar las condiciones de salud y seguridad en la población inmigrante.
- Colaborar en experiencias concretas de desarrollo de una cultura de la prevención en empresas que deseen voluntariamente recorrer ese camino. Establecer programas de excelencia preventiva.
- Identificar las vinculaciones necesarias entre ética empresarial, cultura de la prevención y sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.
- Desarrollar Códigos de Buenas Prácticas para impulsar la calidad de la prevención en las empresas.
- Elaborar indicadores de resultados para evaluar las buenas prácticas preventivas.
- Elaborar indicadores de evaluación de la calidad de los servicios de prevención.

- Diseñar y elaborar metodologías y contenidos formativos adecuados para los distintos agentes que intervienen en la prevención: trabajadores, delegados de prevención, mandos intermedios, técnicos, directivos y empresarios.
- Diseñar y elaborar indicadores para evaluar la transferencia de la formación de cada uno de los colectivos.

#### 4.10.2. Metodología formativa

##### 4.10.2.1 Conclusiones sobre las actitudes y percepciones de los diversos sujetos implicados en la prevención

La percepción de todos los entrevistados es que las empresas madrileñas suspenden en materia de prevención de riesgos laborales. En efecto, la situación, aunque mejor que la de hace algunos años, está lejos aún de ser la deseable.

Los más críticos son los trabajadores, y entre éstos los más jóvenes.

Esta percepción generalizada sobre un alto nivel de riesgos laborales se basa tanto en consideraciones objetivas como subjetivas.

Es decir, por una parte, se constata que los medios con que cuentan las empresas para prevenir los riesgos laborales no son suficientes: muchas empresas no ofrecen a sus trabajadores las herramientas adecuadas.

El hecho de que el concepto de riesgos laborales y el de su prevención se restrinja a los aspectos de seguridad en el trabajo y siniestralidad, es un indicador de una situación objetiva de falta de medios. Es decir, objetivamente, los puestos de trabajo se desempeñan en condiciones de inseguridad porque no hay medios disponibles.

Ejemplo de ello, es el hecho de que, en general, los trabajadores desconocen el concepto de evaluación de riesgos.

Por otra parte, la percepción de que todos los agentes implicados –trabajadores, empresarios, Administración e, incluso, técnicos- están escasamente concienciados, agrava la situación ya que aunque se contase con los medios adecuados, no existe conciencia sobre la necesidad de usarlos.

Es decir, no hay sólo problemas objetivos, sino que persisten los problemas subjetivos, y mientras no se mejore en este área, no se avanzará realmente en materia de prevención de riesgos.

Esta falta de concienciación sobre prevención de riesgos laborales parece actuar como causa y consecuencia de una serie de factores específicos.

En definitiva, se puede decir que en las empresas madrileñas, la cultura preventiva está en unos niveles mínimos y entra en competencia con una serie de actitudes que la desfavorecen.

En relación con los empresarios, la percepción es que la falta de concienciación genera escasez de inversión en recursos materiales y humanos. Además, esta escasa convicción sobre la importancia de la prevención, estimula la predominancia de cuestiones como la productividad.

En relación con los trabajadores, la falta de concienciación genera la práctica de hábitos inseguros (estimulados, a su vez, por la exigencia de productividad y por la actitud de

optimismo poco realista), el privilegio de otras reivindicaciones (salariales, fundamentalmente) y las reticencias para exigir a los empresarios condiciones de mayor seguridad.

La Administración tampoco se libra de esta percepción sobre falta de concienciación. Los entrevistados perciben que no hay una voluntad real de hacer cumplir la ley ni de sancionar a los infractores. Pero, quizá, lo más grave es que especialmente los trabajadores desconfían de la Administración en esta materia.

La lógica es: si la Administración no se ocupa suficientemente del tema, difícilmente podrá cambiar la actitud de los empresarios (que son vistos como reactivos), y encontrarán muchas más dificultades los trabajadores para exigir condiciones de mayor seguridad y más saludables.

Los representantes de los trabajadores tampoco cuentan con la confianza de trabajadores y técnicos. Son acusados de no cumplir con sus funciones, de desconocimiento de cuestiones técnicas e, incluso de actuar de acuerdo a los criterios de las empresas.

La experiencia en materia de formación en prevención, sigue la misma línea. La formación es escasa, y cuando la hay no cumple con unos objetivos mínimos, en opinión de los entrevistados.

En muchos casos, la formación parece responder más la obligación legal de desarrollar acciones en esta materia que a la preocupación por entregar herramientas cognitivas a los trabajadores para prevenir efectivamente los riesgos laborales. Además, no parece ajustarse a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo, ni estar diseñada por técnicos que trabajan sin salir de sus despachos.

Por esto, la formación no goza de buena prensa. Menos aún, cuando las condiciones objetivas (falta de medios materiales) no permitirían que el aprendizaje que de ella se derivara, pudiera aplicarse.

De esta valoración se desprenden todos los desafíos en materia de prevención. La formación debe ser: práctica y específica, obligatoria y para todos (por lo cual deberá desarrollarse durante la jornada laboral), participativa (porque son los trabajadores los que más conocen los riesgos a los que se enfrentan) y precoz (previa al ingreso al mundo laboral).

Pero, los desafíos, naturalmente, van más allá de la formación. Todavía hacen falta medios, que son obligatorios según la ley y responsabilidad por parte de la Administración, para hacer cumplir la normativa.

#### **4.10.2.2 Formación**

Como el principal objetivo de estas líneas era plasmar la fase de diseño de una metodología formativa integradora de la percepción y las necesidades de los destinatarios de la misma, hemos puesto todo el énfasis en la justificación de la necesidad de dicha participación y en la propuesta de los mecanismos para integrarla. Sin embargo es necesario apuntar, siquiera sea someramente, algunas líneas directrices de lo que habría de ser esta formación en fase de implementación.

Sin duda estamos hablando todo el tiempo de una metodología didáctica participativa. Se trata de aumentar la capacidad de todos los componentes de las empresas para intervenir sobre la realidad y provocar los cambios necesarios para llegar a la situación deseada. En este sentido, es necesario utilizar una metodología eminentemente participativa que favorezca la integración de los nuevos contenidos, actitudes y habilidades en el bagaje de experiencias que se posee previamente.

En la formación a nivel de empresa entendemos la figura del formador como la de un profesional de la prevención que se une temporalmente a un colectivo donde pretende actuar, en la idea de ayudar a los destinatarios de la formación (trabajadores, mandos, empresarios)

a resolver los problemas de salud laboral con los que se enfrentan cotidianamente. En realidad, lo que pretendemos es transformar las empresas de organizaciones de rutinas a organizaciones que aprenden, para que, en el futuro, los propios protagonistas sean capaces de desarrollar sus propias soluciones a los problemas de salud laboral que encuentren o, en todo caso, saber cómo afrontar los problemas y con qué recursos pueden contar para solucionarlos. En este sentido, es habitual que el formador sea quien tenga la iniciativa al principio, pero la finalidad es conseguir la autogestión lo antes posible, tanto en la resolución de problemas como en el enfoque de la intervención preventiva general. La tarea del formador pasa a ser la de facilitador. Su enfoque ha de ser ayudar a trabajadores y empresarios a trabajar en un proceso cíclico de aprendizaje colectivo y proporcionar al grupo las herramientas para alcanzar este objetivo.

- Formación en el puesto de trabajo

Con el apoyo y supervisión de expertos, técnicos o trabajadores con experiencia, de forma que integren los procesos de aprendizaje desarrollados de forma espontánea por las personas.

- Formación a través de mandos intermedios

En la medida en que éstos conocen a fondo las tareas y organización del trabajo y mantienen un contacto permanente con los trabajadores, son piezas clave tanto para reforzar actitudes y comportamientos favorables como para favorecer la transferencia de las capacidades adquiridas a la práctica laboral.

- Grupos de discusión

Pueden ser también una opción formativa en la medida en que permiten la socialización de informaciones y experiencias respecto a los riesgos presentes en el trabajo, de tal forma que se difundan actitudes y comportamientos que permitan mejorar la manera de hacer frente a los riesgos entre el conjunto de trabajadores que ocupan un mismo puesto o trabajan en la misma sección. Una vez normalizada la organización de la prevención y los distintos agentes asumen real y prácticamente su rol dentro de la empresa, el grupo de discusión natural para tratar los temas relacionados con la salud laboral será el Comité de Seguridad y Salud.

En la formación de grupos heterogéneos la situación más normal es que el formador no sea un profesional de la prevención, sino de la formación, y su actuación se realiza sobre sujetos, como en el otro caso pero no sobre contextos. Por ello es necesario redefinir los objetivos en el sentido de poner el acento más sobre la transformación de las actitudes y los conocimientos y menos sobre la evolución de las organizaciones.

#### **4.10.2.3 Propuesta de contenidos para formación de trabajadores**

##### **BLOQUE 1 – TRABAJO Y SALUD: LOS RIESGOS DE TU PUESTO DE TRABAJO**

Trabajo y salud

Tu puesto de trabajo

Los riesgos que hemos detectado

La importancia y gravedad de esos riesgos

Lo que hemos hecho para reducirlos

Que esperamos de ti

Elementos esenciales para tu seguridad y salud y la de los demás



## **BLOQUE 2 – LAS REGLAS DEL JUEGO**

Porqué hay que hacer prevención en las empresas

Quién tiene que hacer prevención: papel del empresario y de los técnicos

Cómo hay que hacer prevención

El valor de la participación de los trabajadores

Cuenta con tu delegado de prevención

Tu papel y tus derechos como trabajador

## **BLOQUE 3 – CULTURA DE LA PREVENCIÓN**

Reflexiona: ¿tiene sentido perder la salud en el trabajo?

Una evidencia: cuatro trabajadores mueren cada día

El daño a la salud es evitable

Rutinas y costumbres: "las cosas no pasan hasta que pasan"

### **4.10.2.4 Propuesta de contenidos para formación de empresarios**

#### **BLOQUE 1- ¡VALE LA PENA! (MOTIVACIÓN)**

¿Por qué hay que hacer prevención?

La prevención no tiene porqué ser difícil: si nos lo parece estamos haciendo mal otras cosas

¿Qué futuro espera a las empresas que no hacen prevención?

¿Qué da más resultados: tratar de hacer las cosas bien o buscar un cumplimiento meramente burocrático?

#### **BLOQUE 2- MARCO LEGAL**

El empresario como deudor de seguridad

Alcance de la obligación empresarial

Las obligaciones complementarias

El asesoramiento técnico del empresario

La participación de los trabajadores

Infracciones y sanciones

#### **BLOQUE 3- ¿CÓMO CUMPLIR?**

Un sistema de gestión de la prevención

Definir una política: ¿qué queremos hacer?

Identificar y evaluar los riesgos

Pensar como evitarlos o prevenirlos e implementar medidas

Evaluación continua  
Todo ello informando, formando y consultando...  
Negociar para avanzar

#### **4.10.2.5 Propuesta de contenidos para formación delegados prevención**

##### **BLOQUE 1 – TRABAJO Y SALUD**

Trabajo y salud  
Factores de riesgo  
Prevenir es posible  
La prevención como valor  
Motivar para la prevención

##### **BLOQUE 2 – LAS REGLAS DEL JUEGO**

Por qué hay que hacer prevención en las empresas  
Quién tiene que hacer prevención en las empresas: papel del empresario y de los técnicos  
Cómo hay que hacer prevención  
Sistemas de gestión de la prevención  
El valor de la participación de los trabajadores  
Los delegados de prevención  
El Comité de Salud y Seguridad  
Infracciones y sanciones

##### **BLOQUE 3: LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Tu papel  
Tus derechos  
Cómo participar: el método de intervención  
Escuchar  
Comunicar  
Promover la participación  
Formular propuestas  
Negociar

### 4.10.3. La prevención en la formación profesional

#### 4.10.3.1 Diagnóstico

- Los contenidos a impartir previstos por la legislación se consideran suficientes  
No se trataría tanto de introducir nuevos contenidos ni más horas en prevención de riesgos laborales como de repensar los currículos, dotar de una mayor especificidad a los contenidos del módulo de FOL en relación con la familia profesional del ciclo formativo en el que se imparte, transversalizar la prevención y hacerla visible en el trabajo cotidiano.
- Existe una falta de cualificación de los propios docentes en materia de prevención de riesgos laborales  
Los docentes constatan su propia falta de formación en esta materia. Los trabajadores de generaciones anteriores han pasado por el Sistema Educativo sin oír ni una sola palabra que aluda a la Salud Laboral. Los profesores adolecen actualmente de formación específica y la demandan. Inicialmente esta formación puede ser ofrecida por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo para posteriormente integrarse en los canales habituales de formación del profesorado.
- No existen materiales adecuados para abordar el tema en el aula  
Se constata una escasez alarmante de materiales didácticos para abordar el tema. Apenas algún material del INSHT. Es necesario un mayor desarrollo de productos educativos que sirvan para ayudar a los docentes en el tratamiento transversal de la materia.
- Es necesario un importante esfuerzo de inversión en instalaciones, materiales y equipos  
No es posible hablar teóricamente de prevención de riesgos y posteriormente incumplir muchas de estas premisas en la práctica cotidiana del taller o aula. El desarrollo de una auténtica cultura de la prevención empieza por su vivencia real y práctica. En este sentido, hay que empezar a cumplir con la Ley de prevención de riesgos laborales en los propios centros docentes: evaluación de riesgos, plan de prevención, formación de los trabajadores (en este caso los propios docentes) y dotar a los centros con equipamiento adecuado y homologado. Es fundamental que todas las instalaciones cumplan estrictamente con las medidas de seguridad y salud laboral que plantea la legislación vigente.
- Las prácticas en empresas son un elemento estratégico  
La Formación en Centros de Trabajo (FCT) es el primer contacto real del alumno con el mundo laboral. De cómo se desarrolle esta experiencia depende bastante la interiorización de muchos de los valores y actitudes en seguridad y salud laboral, de ahí la importancia de seleccionar empresas donde se desarrollen buenas prácticas en prevención de riesgos laborales o que, como mínimo, cumplan estrictamente con todas las disposiciones vigentes y gocen de una buena trayectoria en cuanto a escasa o nula siniestralidad.

#### 4.10.3.2 Propuestas

- Introducir mayor especificidad y contenidos prácticos en el abordaje del curriculum formativo en prevención de riesgos laborales.
- Desarrollar materiales didácticos adecuados a los diferentes niveles y familias profesionales para trabajar el tema de la salud laboral.
- Utilizar parte de las horas de tutoría para concienciar al alumnado.

- Acreditar a todos los alumnos egresados de la Formación Profesional con el Nivel Básico en prevención de riesgos laborales conforme a lo descrito en el Real Decreto 39/97.
- Formar a todos los docentes en prevención de riesgos laborales en contenidos básicos generales y específicos de cada especialidad a impartir. Utilizar la formación inicial obligatoria de los profesores que acceden a la carrera docente y desarrollar formación específica mediante cursos del Instituto Regional, los Centros de Profesores o los Planes de Formación Continua.
- Cumplir con la Ley de prevención de riesgos laborales en los centros educativos desarrollando todos los aspectos que ésta requiere: plan de prevención, evaluación de riesgos, adopción de medidas preventivas, formación e información a los trabajadores (en este caso, los docentes), etc.
- Adecuar los centros y equipamientos a condiciones de seguridad y salud propias de los entornos laborales que pretenden reproducir.
- Seleccionar para la formación en centros de trabajo exclusivamente a empresas que acrediten una buena trayectoria en materia de prevención (escasa siniestralidad, ausencia de sanciones, buenas prácticas).
- Colaborar con estas empresas en la adopción de prácticas laborales saludables. Los centros aportando alumnos que han aprendido a trabajar con seguridad. Las empresas acogiendo a éstos como auténticos trabajadores y, en consecuencia, dotándoles de la necesaria formación e información inicial y de los medios y equipos de trabajo adecuados.

#### 4.10.4. Formación en primaria y secundaria

##### 4.10.4.1 Diagnóstico

- Hay que repensar los currículos para introducir contenidos de prevención de riesgos  
Hay que introducir temas específicos de salud laboral y prevención de riesgos laborales en aquellos currículos de primaria y secundaria que no recogen nada y utilizar la posibilidad de la transversalidad para abordar la salud laboral en todas las materias.
- El tema de la salud laboral en la escuela entronca con la problemática del malestar docente  
Las propias condiciones de trabajo preocupan. Se trabaja a menudo en condiciones de trabajo precarias de mobiliario o equipamientos. Existen problemas de salud reales: afonías, dolores de espalda, estrés. A un tiempo los docentes ven como se les carga en sus espaldas todos los problemas sociales. Ante cualquier problema que la sociedad detecta y valora se señala al docente o bien como culpable o bien como posible agente solucionador.
- La formación inicial de maestros y profesores en prevención de riesgos es escasa o nula  
Se trata de un tema que en las Escuelas y Facultades no se abordó en su día y que ahora empieza a tocarse algo en las Escuelas de Magisterio pero que, en general, no está aún presente en los currículos de las distintas carreras universitarias.
- Apenas existen materiales didácticos que sirvan de soporte al docente  
Los docentes demandan recursos didácticos adaptados. Salvo algunos materiales del INSHT, Junta de Andalucía e ISTAS existen pocos materiales para trabajar la prevención en el aula.
- Es necesaria la implicación de toda la sociedad para avanzar en las soluciones

Es necesaria una mayor implicación de la familia que sólo se podrá conseguir mediante una concienciación previa de toda la sociedad en su conjunto.

#### 4.10.4.2 Propuestas

- Elaborar un libro blanco sobre prevención de riesgos laborales en la escuela donde se aborde un diagnóstico en profundidad de la situación y una planificación de las medidas a adoptar desde la perspectiva de la mejora de condiciones de trabajo de los profesores y de desarrollo de la cultura preventiva general en docentes y alumnos.
- Incrementar la formación referente al área de salud que se trata superficialmente en 3º de ESO e introducir componentes de formación que desarrollen aspectos de prevención de riesgos laborales antes de finalizar la secundaria obligatoria.
- Utilizar parte de las horas de tutoría para concienciar al alumnado.
- Desarrollar acciones formativas e informativas a todo el profesorado de primaria y secundaria sobre los conceptos que se desea extender y transmitir: cultura preventiva, evaluación y gestión de riesgos, salud laboral.
- Proporcionar material didáctico adecuado para trabajar con los alumnos en los distintos niveles y materias.
- Recomendar a las editoriales la revisión de los libros de texto para que sus contenidos reflejen situaciones de trabajo seguras y saludables de manera normalizada.
- Impulsar campañas informativas de sensibilización para toda la población.

#### 4.10.5. Formación en la universidad

##### 4.10.5.1 Diagnóstico

- Existe una falta generalizada de cultura de la prevención en la Universidad

Los alumnos llegan a la Universidad con un gran desconocimiento sobre cualquier aspecto relacionado con la prevención de riesgos. Es posible afirmar que tampoco gran parte de los docentes conoce los aspectos más básicos de este campo. Hay cierto consenso en que no hay, no se conocen o no se aplican los más elementales principios de seguridad en la mayoría de los centros docentes.

- Es necesario optimizar los recursos disponibles

Las Universidades, sin embargo, ya poseen recursos en materia de seguridad y salud laboral. Se cuenta con Servicios de Prevención en todas ellas donde trabajan Técnicos acreditados de nivel superior e intermedio. Entre su cuerpo docente hay, asimismo, profesores con mucha experiencia en el tema: ingenieros, arquitectos, abogados, psicólogos... Sería necesario coordinar todos estos recursos para trabajar juntos desde una perspectiva amplia que incluyera a toda la Comunidad Universitaria.

- Hay escasa investigación en la materia y la que hay es desconocida en gran medida

Además de que parece que no se destinan fondos suficientes a la investigación, los estudios que actualmente se realizan son escasamente conocidos por su escasa difusión entre Universidades y hacia el conjunto de profesionales de la prevención.

- La Universidad ha de posicionarse en el debate sobre la formación superior del prevencionista

Existe la constatación de que el período transitorio que regula las enseñanzas de los prevencionistas de nivel intermedio y superior ha de resolverse seriamente. Por supuesto, la Universidad ha de jugar un papel protagonista en este asunto.

#### **4.10.5.2 Propuestas**

- Elaborar un material didáctico sencillo de auto-aprendizaje para los alumnos sobre prevención de riesgos laborales que aborde aspectos generales sobre seguridad y salud y específicos para cada área de conocimiento.
- Repensar los currículos educativos para introducir los contenidos específicos necesarios en cada área de conocimiento en materia de prevención de riesgos laborales.
- Impulsar la participación de los Servicios de Prevención universitarios ampliando su campo de acción a toda la Comunidad Universitaria. Aprovechar los recursos propios para desarrollar campañas y jornadas de divulgación para PAS, profesores y alumnos.
- Dotar de más fondos a la investigación en prevención de riesgos laborales y facilitar los canales de difusión internos y externos.
- Crear un Departamento en prevención de riesgos laborales en cada Universidad y/o un Instituto Inter-Universitario de prevención.
- Estudiar la forma de acercar la Universidad a la empresa para establecer sinergias en materia de investigación, desarrollo e innovación.
- Analizar con profundidad las distintas opciones de carrera profesional del prevencionista de nivel superior para impulsar desde la Universidad la regulación de unos estudios de grado y/o postgrado en prevención de riesgos laborales.

#### **4.10.6. Buenas prácticas servicios de prevención**

Las medidas y acciones que se proponen a continuación, responden a los resultados de la revisión bibliográfica efectuada, del análisis de toda la documentación consultada, del seminario realizado con técnicos y profesionales de la prevención y del debate tenido en el seno del equipo que lo realizó.

- A) Promoción de la Calidad

La calidad de la prevención debería promoverse desde todas las instituciones: Inspección de Trabajo, INSHT, Instituto Regional de Madrid, asociaciones de servicios de prevención y mutuas. Partiendo de la promoción de la cultura preventiva en todos los niveles sociales, muy especialmente entre empresarios y trabajadores, que son los agentes protagonistas de la prevención.

- B) Formación de los técnicos de prevención de riesgos laborales

El proceso de formación de los profesionales debería de salir de la provisionalidad en el que está instalado desde la aprobación del Reglamento de los Servicios de Prevención y pasar a la universidad con todas sus consecuencias. Además deberían poder asistir a cursos de reciclaje (formación continua) para estar permanentemente informados acerca de los avances técnicos y científicos.

El diseño de la *currícula* formativa debería responder a las reglas del arte. Es decir en primer lugar debería definirse el perfil de prevencionista que se desea (lo cual implica una etapa de

diálogo social para que sean los usuarios los que participen activamente en ésta definición y no meramente aquellos que hoy son técnicos. Definido el perfil habrán de definirse las habilidades, conocimientos y actitudes que se deben generar para lograr el perfil. Estos elementos son los que luego darán lugar a los contenidos curriculares.

Si bien los medios de educación a distancia son de una ayuda enorme, la formación ha de tener en cuenta la necesidad de contar con una actividad práctica en empresas lo suficientemente importante como para retroalimentar la formación. Esto evitará el choque que hoy tienen los miembros de los servicios de prevención cuando pasan de la teoría al terreno.

- C) Autonomía de los técnicos de prevención

La independencia y autonomía de los técnicos de prevención para ejercer su actividad es condición indispensable si se quiere realizar una prevención con criterios de calidad. Sería conveniente contar con la opinión de los trabajadores para contratar al servicio de prevención. La idea de que el prevencionista tiene un doble cliente al que atender y satisfacer se vería muy fortalecida. El propio servicio de prevención vería fortalecido su rol y gozaría de mayor autonomía para actuar exclusivamente en base a los mejores criterios preventivos.

- D) Educar para la prevención

La prevención debería estar integrada en todos los niveles formativos de la educación, muy especialmente en la formación profesional. Ellos son los futuros profesionales (trabajadores), muchos de ellos serán mandos intermedios en las empresas y si cuentan con una formación (cultura preventiva) de base, complementarla en la empresa e implicarlos en la prevención será más sencillo.

En cualquier caso, la formación de los trabajadores es indispensable para el éxito de la prevención. Formarlos de manera crítica, para que tengan capacidad de identificar riesgos y de actuar preventivamente frente a ellos. En definitiva, formarlos para la participación y la implicación activa en la salud y la seguridad en el trabajo.

- E) Participación de los trabajadores en la pequeña empresa

La creación del delegado de prevención territorial (o sectorial) con funciones preventivas para atender las pequeñas empresas que carecen de él, o del derecho a elegirlo por contar con menos de seis trabajadores, sería un factor de dinamización en un segmento de empresas poco motivadas para hacer prevención. Así mismo podrían ser un importante instrumento de colaboración con los servicios de prevención ajenos o mancomunados y con la inspección de trabajo. Dichos delegados contribuirían a generar cultura e implicación preventiva de los trabajadores de las PYMES.

- F) Código de buenas prácticas

La elaboración de criterios (o códigos) de buenas prácticas, de forma rigurosa y consensuada podría ser una buena ayuda para los profesionales, además de establecer certidumbre y garantías jurídicas para todos los afectados (empresa y servicio de prevención). La existencia de un código de buenas prácticas debería de ir acompañada de la elaboración de indicadores para evaluar su cumplimiento. Ello ayudaría al control, que desde las administraciones competentes, debería de ejercerse sobre la actividad preventiva.

La elaboración de un código de buenas prácticas para los servicios de prevención (con la plena implicación de las entidades acreditadas para ejercer de SPA), sería un elemento que favorecería la calidad de la prevención y la integración de la misma en la gestión de las empresas. Por el contrario, dificultaría las malas prácticas profesionales, la competencia basada en precios (con sus consiguientes efectos devaluadores de la prevención) y facilitaría la labor de los técnicos al ofrecerles referencias y criterios valiosos para llevar a cabo la variedad de funciones y tareas que tienen asignadas. Además el sentir de los SP que están encuadrando sus funciones dentro del marco de un código de buenas prácticas sería un

elemento sustantivo para la mejoría de su autoestima. Dicho código no sería un nuevo documento de obligaciones reglamentarias y mas exigencias burocráticas. Debería ser un instrumento ligero, fácil de interpretar y de utilizar, basado en la realidad y la mejor evidencia científica disponible, para promover una práctica profesional orientada a obtener resultados (de mejora preventiva) y satisfacción tanto en los beneficiarios de la prevención como la de aquellos que la tienen como su tarea.

#### **4.10.7. La responsabilidad social corporativa**

##### **4.10.7.1 Conclusiones**

- La RSC en España es un fenómeno que está comenzando a introducirse y, si bien son numerosas las iniciativas en este terreno, estas son llevadas a cabo básicamente por grandes empresas, quedando un gran esfuerzo pendiente en relación con la Pequeña y Mediana Empresa.
- Las actuaciones de RSC llevadas a cabo por las empresas que presentan informes de sostenibilidad no abarcan todas las áreas de la empresa por igual, siendo el área de seguridad y salud laboral una de las menos favorecidas, en contra de lo que sucede en otras áreas como las referentes a incentivos al personal o todos los aspectos relacionados con las actuaciones externas de la empresa y el medioambiente.
- La participación de los trabajadores, representantes legales y sindicatos en la elaboración de los planes y memorias corporativas es esencial para lograr avanzar en la prevención de riesgos laborales. Actualmente dicha participación es todavía insuficiente.
- La definición de indicadores en el área social y medioambiental resulta tarea ardua al llevar implícitos un gran componente cualitativo.
- No existen indicadores adecuados para establecer el comportamiento de la empresa en relación con la seguridad y salud laboral, siendo este un campo de investigación futuro a desarrollar.