

Conclusiones y Propuestas de Mejora

CONCLUSIONES

La Prevención de Riesgos Laborales tiene como fin último conseguir la satisfacción y el bienestar de los trabajadores en el desempeño de sus labores profesionales. Este es el ideal que se debe perseguir y nos tiene que servir como referencia en el planteamiento de todas nuestras estrategias y acciones a desarrollar y a poner en práctica.

Marco en Prevención de Riesgos Laborales.

Se pueden destacar como importantes avances en prevención las siguientes:

- > Establecimiento dentro del ámbito de la Estrategia Europea en materia de prevención y en el de la Estrategia Española, de un conjunto de objetivos operativos que han de servir como marco de referencia para todos los implicados en el desarrollo de dicha actividad.
- > Creación de diferentes estructuras, de carácter específico, orientadas a la prevención. Así, se puede hablar de nuevas estructuras surgidas en la Administración Pública, en el mundo empresarial, con la aparición de organizaciones con dedicación exclusiva dirigidas a este fin, empresarios que dedican parte de su tiempo, o personal concreto cuyas tareas y actividades se dirigen al desarrollo de la prevención.
- > La aplicación de la Ley vigente sobre prevención, así como la de sus normas, es cada vez mayor alcanzando a un alto porcentaje de las empresas y organizaciones de nuestro país. Su fuente de desarrollo está en el día a día de la actividad productiva a través de las organizaciones empresariales, los sindicatos, las empresas y los trabajadores.

Se deben resaltar una serie de hechos, cuya mejora facilitará un desarrollo más adecuado e idóneo en materia de prevención de riesgos.

- > La incorporación e implantación en las empresas de la Ley y sus normas, potenciando que éstas vayan modificando los comportamientos de todos los actores implicados.
- > Una mayor visión del conjunto de políticas públicas relacionadas, directa o indirectamente, con la prevención de riesgos laborales, lo que fomentará una única dirección en las medidas adoptadas y una gestión de recursos mucho más eficiente.
- > El mayor desarrollo de la sensibilización y concienciación, información, formación, etc., que, hasta ahora, había sido insuficiente, arbitraria y heterogénea y no ayudaba al fomento de una cultura preventiva.
- > La coordinación de diferentes actuaciones llevadas a cabo por distintos implicados, ya sean públicos o privados, no ha sido la más adecuada ni suficiente.
- > La existencia de un elevado número de normas y leyes que suelen dificultar el cumplimiento de las mismas, adoleciendo en algunos casos la norma de prevención de cierta generalidad y ambigüedad y, en otros casos, de demasiado desarrollo lo que

impide su ejecución, sobre todo en el caso de pequeñas y medianas empresas.

- > Las leyes y normas publicadas, en ocasiones y debido a las peculiaridades de algunos sectores de actividad, han dado lugar a problemas para lograr la integración de la prevención y fomentar una cultura preventiva en la empresa.
- > En líneas generales, se deben mejorar aspectos de coordinación y relación entre los mismos recursos preventivos, ya sean externos o internos, y además entre los diferentes actores involucrados. Al igual que se deben llevar a cabo planteamientos de calidad tanto en actividades preventivas como en formación, tanto de los profesionales que imparten esta materia, como de la propia formación recibida por los trabajadores.

Conclusiones al Estudio.

- > La implantación de la prevención de riesgos laborales alcanza al 93,26% de las empresas. Este dato es muy interesante ya que nos proporciona el grado de implantación formal de la prevención, aunque esto no significa que los cambios en el comportamiento estén establecidos en las empresas y por lo tanto la cultura preventiva esté instaurada, sólo debemos recordar la alta siniestralidad laboral existente.
- > Los principales riesgos inherentes a la salud de los trabajadores están identificados en un alto porcentaje, llegando a un 94,68%.
- > El 54,74% de la gestión de la prevención se ejerce, principalmente, desde el área de Seguridad y Salud. El porcentaje restante se gestiona desde otras áreas, lo que suele implicar un aumento en las tareas de quien lo implementa no prestando, en ocasiones, la importancia y dedicación necesaria por falta de tiempo.
- > Existe un número de empresas alto, 20,83%, pertenecientes al Grupo IV –empresas de menos de 50 trabajadores-, en las que no existe la figura del delegado de prevención.
- > Un 18,44% de las empresas que han sido objeto del estudio no cuentan con ningún plan de formación. Una de cada cinco de estas empresas no reciben ninguna formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- > Las empresas que realizan formación en materia de prevención de riesgos laborales son el 89,72% de las encuestadas.
- > Los principales motivos identificados por los que el 6,38% de las empresas no imparten formación en materia de prevención de riesgos laborales son:

- Interfiere en su proceso productivo.
- No disponer de tiempo.
- Si a esta situación se le une, además, cierta falta de interés e iniciativa por parte de algunos trabajadores, el escenario, a la hora de implantar la cultura preventiva idónea, se complica notablemente.

Conclusiones y Propuestas de Mejora

- > El 86,17% de las empresas analizadas, suele plantear un estudio previo a la formación en materia de prevención. De esta manera permite cubrir el objetivo de obtención de las necesidades en prevención de riesgos laborales.
- > La materias que necesitan un mayor nivel de formación son:
 - Prevención de riesgos laborales (34,27%)
 - Producción, mantenimiento y medio ambiente. (34,09%)
- > El 50,99% de la formación es impartida exclusivamente por entidades externas especializadas, frente al 9,09% que prefiere desarrollarlo internamente. La inclinación de otras empresas es a utilizar ambos tipos de formación (interna y externa) siendo su porcentaje del 35,97%.
- > La adecuación de la formación a la realidad de la empresa en materia de prevención alcanza al 97,14% de las empresas encuestadas. En cuanto a la distribución según esta formación sea genérica o específica, es decir, con contenidos generales o contenidos adaptados a los puestos de trabajo, es esta última la que mayor porcentaje alcanza (55,63%). Aún así, todavía queda camino por recorrer pues la formación genérica ayuda, entre otras cosas, a crear una concepción de la prevención de riesgos laborales, pero no establece un comportamiento de actuación y las respuestas adecuadas ante los riesgos inherentes del puesto de trabajo.
- > Los objetivos prioritarios que se imparten en materia de prevención de riesgos laborales son:
 - Minimizar el riesgo de accidentes de trabajo con un 19,93%.
 - Desarrollar la cultura de prevención con un 17,26%.
 - Cumplir los requisitos legales establecidos en la normativa en un 12,67%.
 - Aumentar la capacidad de respuesta ante las posibles situaciones de emergencia 12,49%.
 - Tener conocimientos básicos de prevención con un 10,74%.
- > Cuando hablamos de coherencia de los contenidos, los porcentajes disminuyen. En las respuestas proporcionadas por los encuestados se afirma que el 80,50% de los contenidos que se desarrollan en cualquier formación son coherentes con los riesgos inherentes a los puestos de trabajo; en cambio, un 19,09% cree que sólo son coherentes en parte y en casos concretos.
- > La formación que se demanda, es una formación específica para el sector en el que las empresas desarrollan su actividad y que sea adecuada a sus puestos de trabajo. A la

hora de elegir la formación se reclama:

- Formación menos generalista y que tenga en cuenta todas las posibilidades, en cuanto a materias, sistemas de impartición, etc.
 - Cursos más especializados en los riesgos específicos de los puestos de producción o de cualquier otra área.
 - Desarrollar la formación para cada puesto a partir de la evaluación de riesgos y necesidades de la empresa.
 - Conocimiento más real, por parte de los formadores, de la situación y características de cada empresa.
 - Por otro lado, no sólo se exige que esa formación sea más adecuada al sector y al puesto, sino que además la metodología empleada tenga un mayor número de componentes prácticos.
- > Las áreas que requieren de una mayor formación en prevención de riesgos laborales son, por orden de prioridad, Producción y Mantenimiento con formación en evolución de los puestos de trabajo, Dirección y Administración con formación en la evolución legal del entorno y Comercial con formación en avances e innovaciones.
- > Las acciones o contenidos que se consideran prioritarios son:
- Formación básica en Prevención de Riesgos.
 - Formación específica del puesto de trabajo.
 - Concienciación, integración, involucración: cultura de prevención de riesgos laborales.
 - Formación en planes de emergencia.
- > La metodología más utilizada para la impartición de la formación es la presencial, con un 71,78% de las acciones de formación realizadas.
- > En las empresas analizadas, el número de acciones formativas de prevención que se imparten al año es de 12,5 y su duración media está en el entorno de las 12 horas.
- > El seguimiento de las acciones formativas se realiza a través de la observación directa -40,96%-, cuestionarios -26,10%- y a través de indicadores de cumplimiento -24,10%-.
- > En el 56,92% de las empresas se difunde la oferta formativa en prevención de riesgos laborales. Un 32,41% no comunica esta oferta formativa y un 10,67% NS/NC. Los datos son realmente llamativos, porque el no comunicar la oferta formativa supone una baja implantación de la propia cultura preventiva.

PROPUESTAS DE MEJORA.

Las sugerencias durante la recogida de la información primaria se han segmentado según los siguientes epígrafes:

- > Colaboración, concienciación e involucración.
- > Formación y metodología.
- > Comunicación: publicidad.
- > Inspecciones.
- > Subvenciones e incentivos.
- > Otros.

Colaboración, concienciación e involucración.

- > Con el objetivo de conseguir llegar a sensibilizar a los departamentos de Producción y Mantenimiento que, según las estadísticas, tienen el índice mayor en cuanto al número de accidentes, y que esta concienciación lleve el menor tiempo posible, tanto a la empresa como a los trabajadores, incidiendo mínimamente en la producción, se podrían establecer antes de cada jornada laboral, y con una duración de 5 a 10 minutos, acciones de formación sobre aspectos relevantes relacionados con el trabajo que se desempeña en estos departamentos. Esta formación debe basarse en los riesgos inherentes de su trabajo o, como es el caso de la búsqueda de la concienciación, sobre la Prevención de Riesgos Laborales. Podría impartirse de forma rotatoria tanto por Directores, Mandos Intermedios como otros Responsables de Prevención, jefes inmediatos y trabajadores.
- > Esta misma idea reflejada en el punto anterior, se puede trasladar a las reuniones departamentales e interdepartamentales, dotándolas de la importancia que se merecen implicando a todos los estamentos jerárquicos.
- > Hay que considerar que para que un comportamiento permanezca en el tiempo se debe aplicar de manera continuada. Es importante que el tiempo transcurra, sobre todo a nivel del trabajador, para que en la observación de las acciones diarias de la gran mayoría de los trabajadores, los datos que se reflejen permitan asegurar la implementación de esa cultura preventiva, es decir, el cambio en los hábitos de todos los empleados.
- > Involucrar a la Dirección y a los mandos intermedios, independientemente del área al que pertenezcan, en el desarrollo y diseño de la formación en prevención, incluso como formadores, para que a través de ellos se pueda sensibilizar y concienciar a los empleados en la prevención de riesgos laborales. Esta concienciación debe ir dirigida en términos de beneficios, competitividad, motivación y compromiso. Este mismo

planteamiento se puede desarrollar con los trabajadores, siempre que la cadena se empiece desde la Dirección, ya que su involucración es fundamental para la reducción de los accidentes laborales.

- > La cultura preventiva debería empezar a implementarse en los empleados, en una etapa anterior a su incorporación laboral, igual que se hace con la seguridad vial en la enseñanza secundaria o con otras materias. Debemos entender que el esfuerzo que se realiza en las primeras etapas de la formación será unas de las causas que ayudarán en la disminución de la siniestralidad.
- > La figura del Delegado de Prevención, es vital para el buen funcionamiento de la prevención dentro de cualquier sociedad. Debemos resaltar y acentuar que en las empresas que no tienen esta figura, debido a las características de la misma, se hace necesario un esfuerzo para que puedan suplirlo mediante Delegados "itinere", es decir, que apoyen a varias empresas del sector de manera continua.
- > Utilizar la labor de las Fundaciones, administraciones y agrupaciones en general, para formar e informar a la Dirección de la empresa en temas relacionados con la prevención, cultura preventiva, normativa, competitividad, etc.

Formación y Metodología.

- > Necesidad de seguir contribuyendo, mediante la impartición de mayor número de acciones formativas, en el incremento de la cultura preventiva entre todos los trabajadores.
- > Debe fomentarse la formación externa con respecto a la formación interna, ya que tiene un mayor calado en los trabajadores, aunque la formación debe ser supervisada, desarrollada y diseñada de manera conjunta.
- > Utilizar una metodología de formación más práctica y con casos reales, adecuándose de esta forma tanto al sector como al puesto. Realización de videos, jornadas didácticas, etc.
- > La formación en Prevención de Riesgos Laborales debe llegar a todos los niveles jerárquicos, tanto a los Directores como a la Línea de Mando, siendo primordial, aumentar su formación e información de las normas y los cambios existentes del entorno. Esta formación también debe ir dirigida a los Responsables de formación y formadores, internos y externos, para su propia actualización y calidad en futuras imparticiones.
- > Con el ánimo de ir unificando los criterios sobre la normativa se propone que haya impartición de programas formativos en materia de Prevención de Riesgos Laborales a través de la Administración Pública a entidades externas o internas relacionadas con el área de prevención. Esto a su vez redundaría en una mejora de la calidad y profesionalización.

Conclusiones y Propuestas de Mejora

- > Se debe dedicar más tiempo a la formación, en líneas generales, sobre los riesgos específicos e inherentes al puesto de trabajo. A la vez se deben adaptar mejor los cursos a los riesgos de los trabajadores, con el ánimo de que esta formación sea precisa y concisa.
- > Para conseguir una mejor profesionalización de las entidades externas e internas, se deberían determinar planes formativos de actualización en prevención de riesgos laborales obligatorios. Ayudando a que se consiga una mayor especialización de los formadores. Además, estas medidas redundarán en la calidad de la enseñanza que se imparte sobre los empleados de cualquier compañía.
- > Para que estas medidas tengan una constancia y una continuidad, se hace necesario un seguimiento por parte de la Administración.
- > No solo hay que impartir formación en prevención de riesgos laborales, sino que además, hay que realizar un seguimiento tanto de la evolución de las normas de seguridad, como de los cambios que se producen en el puesto de trabajo o incluso tecnológicamente y estos cambios o evoluciones afecten a los riesgos inherentes del puesto de trabajo. Este seguimiento revertirá en la mejora continua.
- > Se invita a que la formación se convierta en obligatoria y personalizada para cada puesto y categoría en cada una de las empresas.
- > Incluir formación de prevención de riesgos laborales en los módulos de formación profesional y en las carreras universitarias, siendo una formación específica para cada ocupación.
- > Adecuar los contenidos a los asistentes a la formación mediante un estudio de la empresa, de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo de los participantes, etc.
- > Desarrollar programas formativos específicos para Directivos y Mandos Intermedios de concienciación en prevención de riesgos laborales.
- > Desarrollar formadores de prevención de riesgos laborales por parte de la administración local. Serían trabajadores que por su edad cercana a la jubilación no encuentran trabajo pero tienen una experiencia muy válida en uno o varios sectores. A estos nuevos formadores se les debería dotar de las habilidades necesarias para transmitir a los demás su experiencia y su mejor modo de hacer un trabajo.
- > Para poder llegar a todos los trabajadores se hace necesaria la especialización de los formadores. En el caso de que los trabajadores sean extranjeros y no dominen el idioma, es necesario contar con planes especializados de formación adecuados a las necesidades idiomáticas del colectivo de participantes. Se demanda que haya una obligatoriedad en dicha adecuación y en dichos planes formativos especializados.

Comunicación: publicidad.

- > Casos, ejemplos visuales y gráficos para la difusión de la prevención determinada por el tipo de medio a utilizar.
- > Se requiere mayor publicidad y más campañas de concienciación y sensibilización de la prevención por parte de las Instituciones. Estas campañas se deben de mantener en el tiempo, dada la importancia de su labor.
- > Realizar una mayor difusión en colegios, institutos y universidades y a la población en general, segmentando los mensajes en función del target al cual se dirige; realizando dichas acciones a través de medios de comunicación tanto masivos como específicos del sector.
- > Gracias a los avances tecnológicos que existen actualmente podemos llegar de una forma fácil y cómoda a través de mensajes de correo electrónico como a través de mensajes de SMS. Esta medida está gestionada desde algunas empresas con una importante tradición en prevención y está ayudando en la implantación de la cultura preventiva.
- > Desarrollar campañas de concienciación en las grandes empresas, para que entiendan los beneficios que obtienen si sus proveedores cumplen con las normas de prevención. Buscando en estas campañas, tanto la motivación de los proveedores, como la exigencia de cumplir con las normas y las ventajas que obtiene de ello.

Inspecciones.

- > Aumentar el control de la inspección de trabajo en empresas que no cumplen la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la vez que se debe también aumentar la visita de los Inspectores de las Comunidades Autónomas, para guiar a los empresarios en el favorecimiento de la implantación de la cultura preventiva.
- > Seguir fomentando la cultura de prevención, a través de inspecciones directas de manera continuada y en el caso de reincidir, comunicar y dar a conocer mediante sanciones y acciones ejemplares.

Subvenciones e incentivos.

- > Ayudas financieras para fomentar la formación en prevención y que esta formación sea obligatoria.
- > Elevar las ayudas financieras para renovación de la maquinaria antigua o para la adaptación de éstas a la normativa, sobre todo, en la pequeña y mediana empresa.
- > Construir un "sello" o "premios" para que las empresas que promueven la cultura de

Conclusiones y Propuestas de Mejora

la prevención de riesgos laborales se sientan identificadas. Esta medida debe de venir acompañada de una serie de requisitos mínimos a cumplir. Se considera, por parte de las empresas, que es una medida estratégica que ayudará en la competitividad.

- > Aumentar la cultura mediante subvenciones o incentivos a los propios trabajadores para realizar la acción formativa. Se corresponsabilizará a los trabajadores que habiendo tenido dicha formación sufran accidentes por no haber aplicado correctamente las medidas de seguridad adecuadas a los riesgos inherentes del puesto.
- > Ayudas a las organizaciones públicas en temas de prevención.

Otros:

- > Publicar en la legislación vigente la responsabilidad del trabajador y su alcance en la prevención.
- > Formación de un recurso preventivo para el enlace con el Servicio de Prevención ajeno en empresas pequeñas.
- > Mayor información y difusión acerca de las posibles novedades de legislación.
- > Investigar y desarrollar equipos de protección individual más ergonómicos y cómodos para los trabajadores, ya que potenciará su uso.
- > A nivel de la Administración, crear una base de datos de todos los empleados y empleadores para que exista un control de lo que se imparte y de lo que se recibe.
- > Desarrollar un sistema de gestión interno en las empresas que ayude a controlar de manera eficiente la propia gestión de la prevención de riesgos laborales y la planificación de las acciones a desarrollar o ejecutar.