

**Documento de referencia sobre
buenas prácticas de formación en
materia de seguridad y salud en el
sector de la construcción**

Fundación Laboral de la Construcción:

Dirección y coordinación de la investigación

Luis Rosel Ajamil, Alfredo Martín Moreno, Antonio Santander Iñigo,
Oscar Vargas Llave.

Administración

Yolanda Gómez López

EDIS (Equipo de Investigación Sociológica, S.A.)

Responsable de investigación

Mercedes Ruiz Cubero, Raúl Ruiz Villafranca

Agradecemos la inestimable y desinteresada colaboración para el desarrollo del proyecto a los Consejos Territoriales de la Fundación Laboral de la Construcción y a las empresas y profesionales que han participado en este estudio, sin cuya ayuda hubiera sido imposible la realización de la presente investigación.

Empresa COPALSA.

Empresa CORMAN.

Empresa DETINSA CONSTRUCCIÓN.

Empresa FELIPE CASTELLANO CONSTRUCCIONES.

Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía.

Fundación Laboral de la Construcción de Castilla y León.

Instituto Navarro de Salud Laboral.

Empresa CONSTRUCCIONES OLABARRI.

Empresa VERTISUB.

Federico Artola Sanchiz (SANDO).

Maria Dolores Blanco Aguilar (Grupo MGO).

Javier Buitrón Hernández (Consejo Territorial de Castilla y León de la Fundación Laboral de la Construcción).

Jaime Castelló Roige (Consejo Territorial de Aragón de la Fundación Laboral de la Construcción).

David Cobos Kustner (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, ISTAS).

Joan Gallego Fernández (Consejo Territorial de Cataluña de la Fundación Laboral de la Construcción).

Rubén González Muñoz (Riojana de Asfaltos).

Antonio Navarro Jiménez (Consejo Territorial de Andalucía de la Fundación Laboral de la Construcción).

Rosa María Pérez Acebo (Consejo Territorial de Extremadura de la Fundación Laboral de la Construcción).

Fernando Ortega Sánchez-Diezma (Consejo Territorial de Madrid de la Fundación Laboral de la Construcción).

Miguel Ángel Ortiz Álvarez (Cabero Edificaciones).

Joaquín Aurelio Rodríguez López (Fundación Laboral del Principado de Asturias).

Luis Carlos Sáenz de la Torre (Unión Provincial de Empresas de la Construcción de Huelva).

Ismael Santamaría Hernando (Consejo Territorial de la Rioja de la Fundación Laboral de la Construcción).

David de Teresa Escolar (Grupo MGO).

Mar Torres Guillaumet (LETEC, Ingenieros consultores).

José Luis Velilla Soriano (Grupo Caminos).

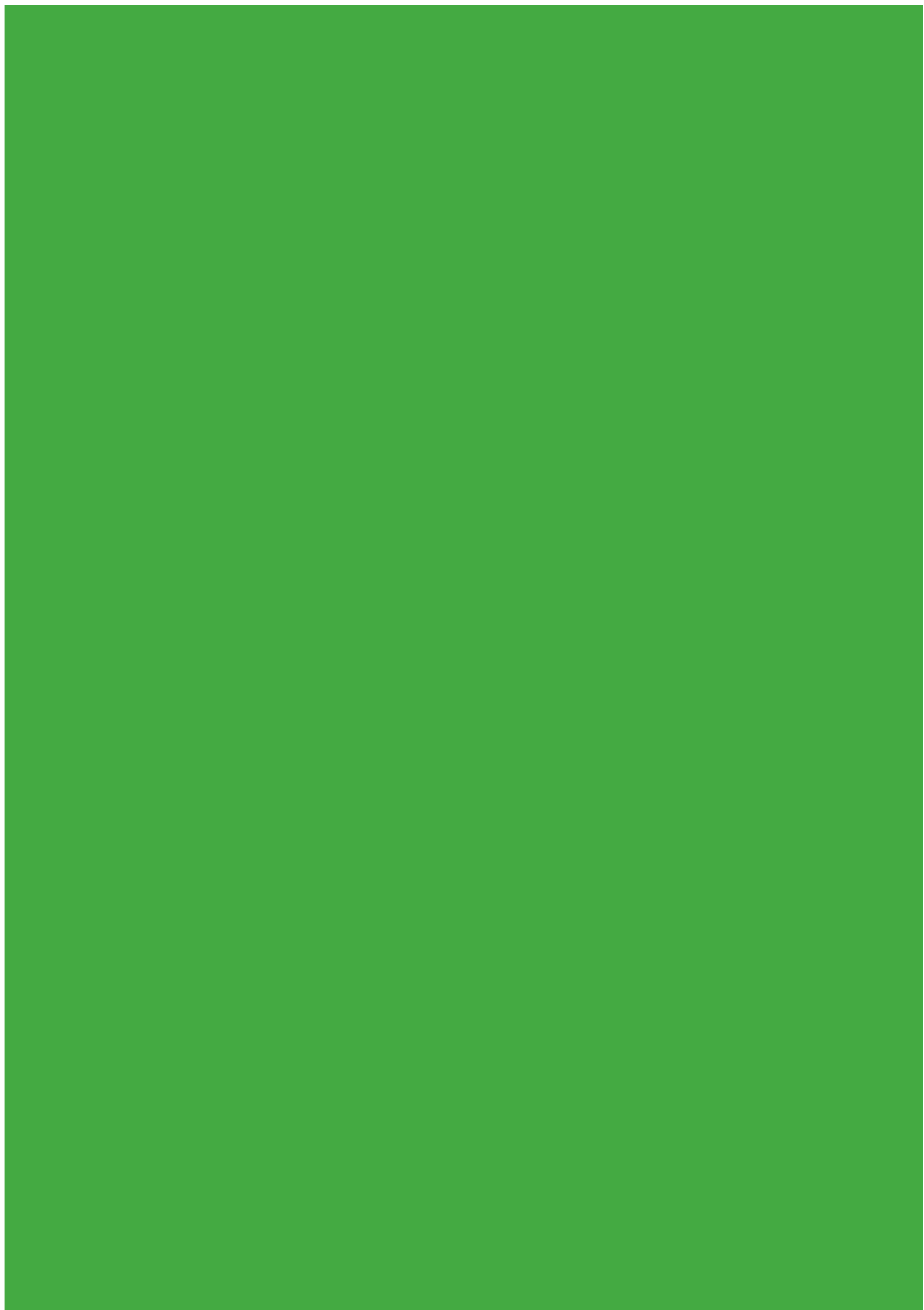
Los contenidos de esta guía han sido desarrollados en el marco del proyecto nº 022/2006 “ Buenas prácticas de formación en seguridad y salud laboral en el sector de la construcción”, con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (Convocatoria de asignación de recursos del ejercicio 2006).

ÍNDICE

Introducción	7
Metodología	11
FASE I: Situación de la formación para la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción	19
1. Resumen de la situación de la situación de la formación para la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción	21
2. Puntos de vista de los expertos y futuro de la formación en prevención de riesgos laborales	31
3. Puntos de vista de los agentes sociales	43
FASE II: Metodología para la identificación de criterios de buenas prácticas	47
1. Análisis documental	49
2. Grupos de trabajo	63
3. Criterios para la identificación de buenas prácticas	66
FASE III: Casos de buenas prácticas	69
Práctica 1. Empresa COPALSA. Fomento de la motivación preventiva en la incorporación a la empresa	73
Práctica 2. Empresa CORMAN. Práctica experimental: programa de dinamización preventiva "Formacción"	81
Práctica 3. Empresa DETINSA CONSTRUCCIÓN. Programa de gestión de contenidos formativos en prevención	91
Práctica 4. Empresa FELIPE CASTELLANO CONSTRUCCIONES. Integración de la formación en la gestión de la prevención de riesgos laborales de la empresa	97
Práctica 5. FINRA (Departamento de Administración Pública finlandesa). Formación para trabajadores de obras en carretera	107
Práctica 6. Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía. Centro de Prácticas Preventivas de Málaga	111
Práctica 7. Fundación Laboral de la Construcción de Castilla y León. Jornadas de motivación	121
Práctica 8. Instituto Navarro de Salud Laboral. Materiales sobre seguridad en la edificación	133
Práctica 9. Empresa CONSTRUCCIONES OLABARRI. Talleres de formación para encargados	137
Práctica 10. Empresa VERTISUB. Formación en prevención especializada	145



Introducción



INTRODUCCIÓN

La Fundación Laboral de la Construcción es una entidad sin ánimo de lucro constituida por las entidades más representativas del sector –Confederación Nacional de la Construcción (CNC), Federación Estatal de Construcción Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA- CC.OO.) y Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT)–. Su finalidad primordial es crear un marco de relaciones laborales estables y justas, así como prestar servicios a las empresas y los trabajadores.

Tal y como consta en sus Estatutos, sus principales objetivos son el fomento de la formación profesional, la investigación, el desarrollo y la promoción de actuaciones tendentes a la mejora de la salud laboral y la seguridad en el trabajo, y la promoción de actuaciones dirigidas a la mejora del empleo.

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales es una entidad sin ánimo de lucro y de carácter laboral que fue creada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Está adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y actúa bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Tiene por finalidad promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, especialmente en las pymes.

En 2006 se realizó el proyecto denominado FOR-SSL: “Evaluación de la formación realizada en materia de seguridad y salud laboral en el sector de la construcción”, cuyo objetivo era estudiar la eficacia de la formación desarrollada en dicha materia en el referido sector, es decir, analizar el cumplimiento de sus objetivos: estimular la toma de conciencia y el desarrollo de actitudes preventivas, la adquisición de conocimientos y de habilidades para la óptima prevención de los riesgos laborales, así como valorar el grado de cobertura y la organización del sistema para proponer las mejoras necesarias.

Como continuación, en 2007 se desarrolló el proyecto titulado “ For – Buenas Prácticas: buenas prácticas de formación en seguridad y salud laboral en el sector de la construcción”, cuyo objetivo fue identificar y difundir buenas prácticas de formación entre las empresas del citado sector. En tal marco se presenta este Documento de Referencia que recoge buenas prácticas de formación en materia de seguridad y salud en el ámbito de las empresas, instituciones paritarias y la administración. El objeto de este documento es difundir dichas prácticas entre profesionales y técnicos de todo el sistema preventivo en el sector de la construcción: empresas, agentes sociales, servicios de prevención, autoridad laboral, etc.

En las siguientes páginas se presenta la información recogida a través de las fuentes secundarias (revisiones documentales) y primarias (entrevistas, grupos de trabajo y el análisis individual de cada práctica formativa).

En este sentido, primero se expone el proceso metodológico que se ha seguido para realizar el trabajo de campo, desde su diseño hasta su ejecución final.

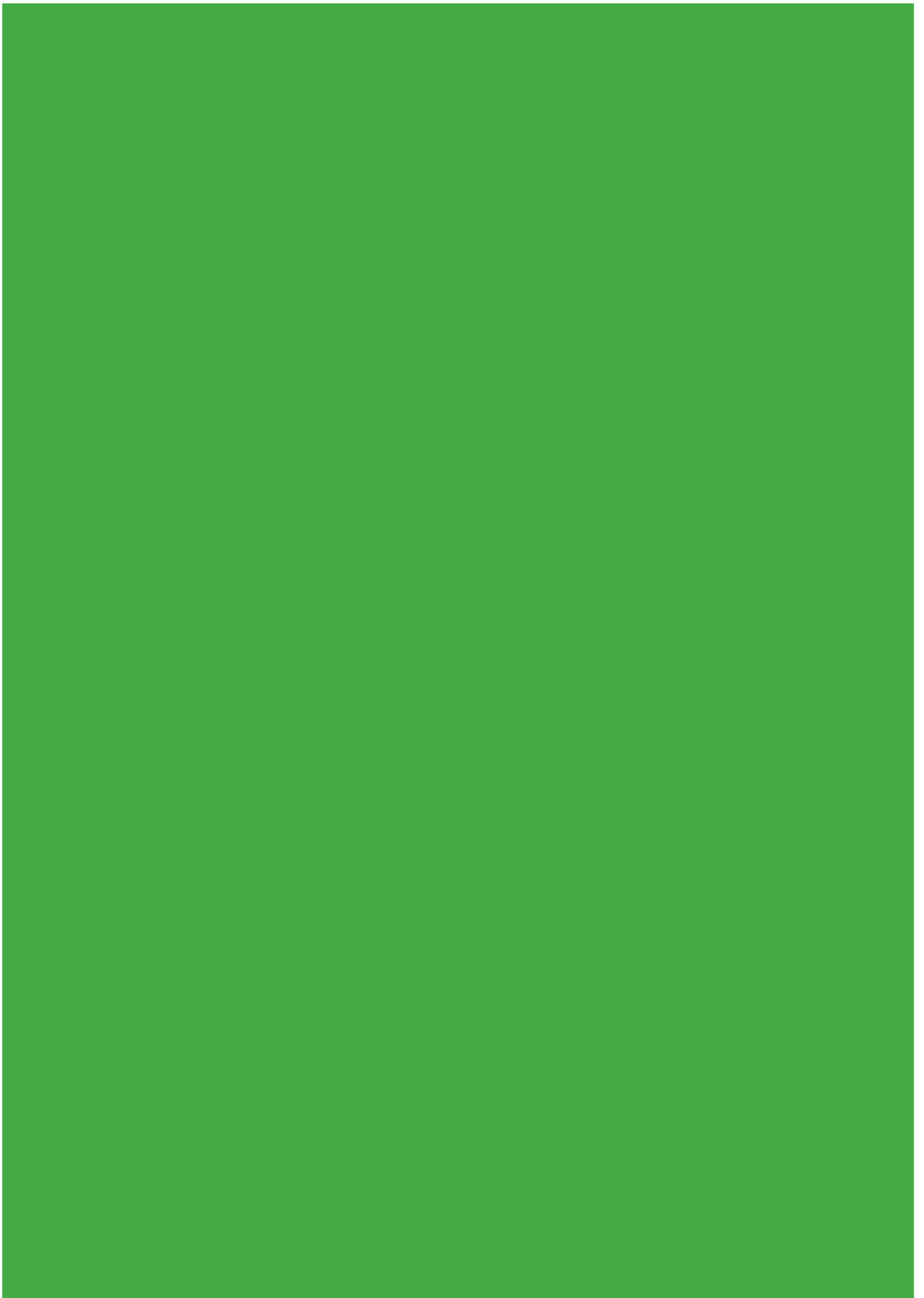
Una vez explicado el componente metodológico del estudio, este documento se vértebra en tres fases. Así, en una primera fase se presenta la situación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construc-

ción, así como el punto de vista de expertos y de los agentes sociales. Esta fotografía de la formación del sector pretende dar las claves para entender tanto el proceso de identificación de criterios como la selección de buenas prácticas formativas.

Seguidamente, en la fase II, se ofrece el proceso que se ha llevado a cabo para la identificación de criterios para la selección de buenas prácticas.

Después de describir la situación del sector en relación con la formación en prevención de riesgos laborales e identificar los criterios de buenas prácticas, se exponen las buenas prácticas seleccionadas en la fase III. Las prácticas recogidas son ejemplos que han buscado y buscan la manera de cambiar actitudes, motivaciones etc. de sus trabajadores respecto a la seguridad laboral, así como la mejor forma de adaptar dicha formación a la realidad del sector de la construcción. Con la difusión de estas prácticas se pretende generalizar en el sector de la construcción la formación eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

Metodología



METODOLOGÍA

Objetivos

El presente estudio se ha configurado desde los siguientes objetivos generales:

- Proponer mejoras en la organización de la formación en prevención de riesgos laborales en el sector de construcción.
- Identificar y difundir buenas prácticas de formación en prevención de riesgos laborales en la construcción, entre las empresas y los organismos responsables (administración, servicios de prevención, agentes sociales).
- Ayudar a las Pymes de sector a mejorar la formación en prevención de riesgos laborales.

Para la consecución de los objetivos anteriormente expuestos ha sido necesario abordarlos desde los objetivos específicos que a continuación se exponen:

- Identificar criterios de buenas prácticas para la formación en prevención de riesgos laborales:
 - En el sistema de seguridad y salud laboral, así como la acción formativa derivada de dicho sistema.
 - En el sistema de formación profesional así como la acción formativa derivada de dicho sistema.
- Recoger buenas prácticas de formación en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción en España.
- Elaborar un documento de referencia de buenas prácticas en formación en prevención en los ámbitos del sistema de seguridad y salud y en el sistema de educación y formación para las empresas en el sector de la construcción.

Proceso metodológico

Estos objetivos se han alcanzado a través de las siguientes **herramientas metodológicas** y un proceso de trabajo encadenado, ya que una etapa ha permitido comenzar la siguiente:

Para poder **establecer el contexto de la formación en PRL** en el sector de la construcción, diagnosticar los puntos fuertes y débiles etc. se ha realizado un resumen de dicha situación a través del estudio FOR-SSL realizado en 2006¹.

- Una vez esbozado este contexto se ha necesitado una **búsqueda documental** de estudios sobre buenas prácticas, tanto en formación como en prevención de riesgos laborales, bien del sector de la construcción u otros sectores.
- Esta búsqueda ha sido necesaria como apoyo para la definición de criterios de detección e identificación de buenas prácticas. Desde la situación del sector y

¹ "Evaluación de la formación realizada en materia de seguridad laboral en el sector de la construcción 2006". Fundación Laboral de la Construcción, Edis S.A., Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

de la búsqueda documental de buenas prácticas se ha realizado un **análisis y valoración de criterios** encontrados los que, a su vez, nos han ayudado a establecer unos criterios preliminares.

- Para poder establecer los criterios para determinar qué se iba a utilizar como buenas prácticas, se han realizado seis **entrevistas en profundidad** (tres con informantes clave y tres con expertos. A continuación podemos ver la muestra y el proceso de recogida de información de las entrevistas.

Muestra: 6 entrevistas en profundidad

- 3 Entrevistas a Expertos en formación de PRL (gestores y profesores de formación en PRL, administración, etc.).
- 3 Entrevistas a informantes clave.

Los resultados de estas entrevistas aparecen en la fase I, donde se refleja la formación en seguridad y salud desde su punto de vista, así como el futuro de la misma. En dicho capítulo, se recoge a través de verbatim su discurso, los códigos utilizados que nos permiten identificar a expertos y/o agentes sociales son los siguientes:

Entrevistas	Códigos empleados:
Expertos	E1, E2, E3
Informantes claves	E4, E5, E6

Fases del trabajo de recogida de información:

1. Diseño de guiones.
 2. Diseño, preparación del trabajo de campo y perfil de entrevistados/as
 3. Captación de las personas entrevistadas.
 4. Realización de las entrevistas.
 5. Coordinación y Supervisión del trabajo de campo.
 6. Grabación de las entrevistas.
 7. Transcripción de las entrevistas.
 8. Análisis y redacción de la información recogida.
- Asimismo, se han realizado **tres grupos de trabajo con expertos** en la materia, donde se tuvieron en cuenta los criterios obtenidos en la prospección realizada con las herramientas que acabamos de mencionar. Finalmente, los criterios para la identificación de buenas prácticas se terminaron de elaborar en base a la prospección que acabamos de mencionar, - tanto documental como a través de las entrevistas y grupos de trabajo-. Los criterios definitivos se elaboraron en una sesión de trabajo del equipo técnico del estudio (equipo de FLC y equipo de EDIS). La muestra y características de los grupos de trabajo se exponen seguidamente:

Muestra: 3 grupos de trabajo con expertos y técnicos en prevención y formación.

Fases del trabajo:

1. Diseño de guiones.
 2. Diseño, preparación del trabajo de campo y perfil de los/as participantes.
 3. Realización de los tres grupos.
 4. Coordinación y Supervisión del trabajo de campo.
 5. Grabación de los grupos.
 6. Transcripción de los grupos
 7. Análisis y elaboración preliminar de criterios para la identificación de buenas prácticas.
- Búsqueda, descripción y análisis de **diez buenas prácticas** formativas en PRL en el sector de la construcción.

Muestra: 10 casos de buenas prácticas a través de entrevistas en profundidad.

- Realización de 10 casos de buenas prácticas en diferentes CCAA, dos de ellos se realizarán en la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Cada entrevista se ha realizado in situ con la correspondiente visita y observación (en los casos que se ha podido realizar).
- Conocimiento previo de experiencias para la selección de los 10 casos a estudiar. Este conocimiento se ha llevado a cabo a través de entrevista telefónica, análisis de la documentación, en los casos que la ha habido, utilizando correo electrónico, fax etc.

Fases del trabajo:

1. Diseño de guiones.
2. Diseño, preparación del trabajo de campo
3. Contactación con los informantes.
4. Conocimiento previo de las experiencias.
5. Realización de las entrevistas.
6. Coordinación y Supervisión del trabajo de campo.
7. Grabación de las entrevistas.
8. Transcripción de las entrevistas.
9. Análisis y elaboración de Informe de buenas prácticas

La identificación, selección y análisis de las prácticas formativas en el ámbito del sector de la construcción han tenido el siguiente procedimiento de recogida y tratamiento de la información.

A. Identificación de buenas prácticas en diferentes comunidades autónomas.

En cada territorio o comunidad autónoma se ha contado con el Consejo Territorial de la FLC que, en colaboración con EDIS (empresa experta en investigación), ha identificado estas buenas prácticas en el ámbito de la formación en prevención en

el sector de la construcción, a partir de los criterios que se han identificado en las etapas previas de la investigación.

B. Búsqueda de buenas prácticas en Europa.

Se ha explorado la existencia de buenas prácticas en formación de riesgos laborales en el sector de la construcción u otros sectores. Como resultado de esta búsqueda se ha introducido una buena práctica europea como elemento ilustrativo, dicha práctica queda descrita en la fase dedicada a los casos de buenas prácticas.

Como ya se ha expuesto, las entrevistas y los grupos de trabajo realizados para la selección de criterios, dieron una primera orientación para la búsqueda de experiencias de buenas prácticas de formación en PRL.

A su vez, en colaboración con los Consejos Territoriales de la FLC se realizó un primer contacto con las entidades de la administración, agentes sociales o servicios de prevención donde se estimaba que se estaba desarrollando una buena práctica de formación en PRL en la Comunidad Autónoma correspondiente. Estas primeras aproximaciones evaluaron de acuerdo a los criterios seleccionados, y cuando la experiencia o proceso formativo se consideraba que constituía una buena práctica, se realizaba una entrevista o más con la entidad responsable, para conocer en profundidad la práctica formativa. En total se han estudiado 10 buenas prácticas.

Para la realización de las entrevistas con la entidad se ha desarrollado un guión basado en la selección de criterios y los colectivos destinatarios, entre otros aspectos. No obstante, el guión que se adjunta ha sido elaborado lo suficientemente abierto de forma que se ajustara a las diferentes prácticas, por lo tanto es un guión base, ya que cada práctica ha requerido un enfoque diferente.

Guía de entrevista Casos de Buenas Prácticas

Datos de identificación

Empresa	
Actividad productiva	
Número de trabajadores de la empresa	
Ámbito geográfico de trabajo de la empresa (estatal, autonómico)	
Lugar donde se realiza la entrevista (ciudad)	

Descripción de la actividad formativa

- Breve síntesis de qué hacen y cómo lo hacen (si hay documentación aludir a lo que ya creemos que hacen).

Origen de la experiencia formativa

- **Quisiera que me contara cómo surgió el enfocar de esta manera la formación el PRL.**
 - Situación inicial, prioridades que tenían
 - Qué se pretendía cambiar/mejorar
 - Qué necesidades se habían detectado
 - Objetivos y estrategias que se plantearon

Experiencia del proceso

- Metodología adoptada y problemas encontrados

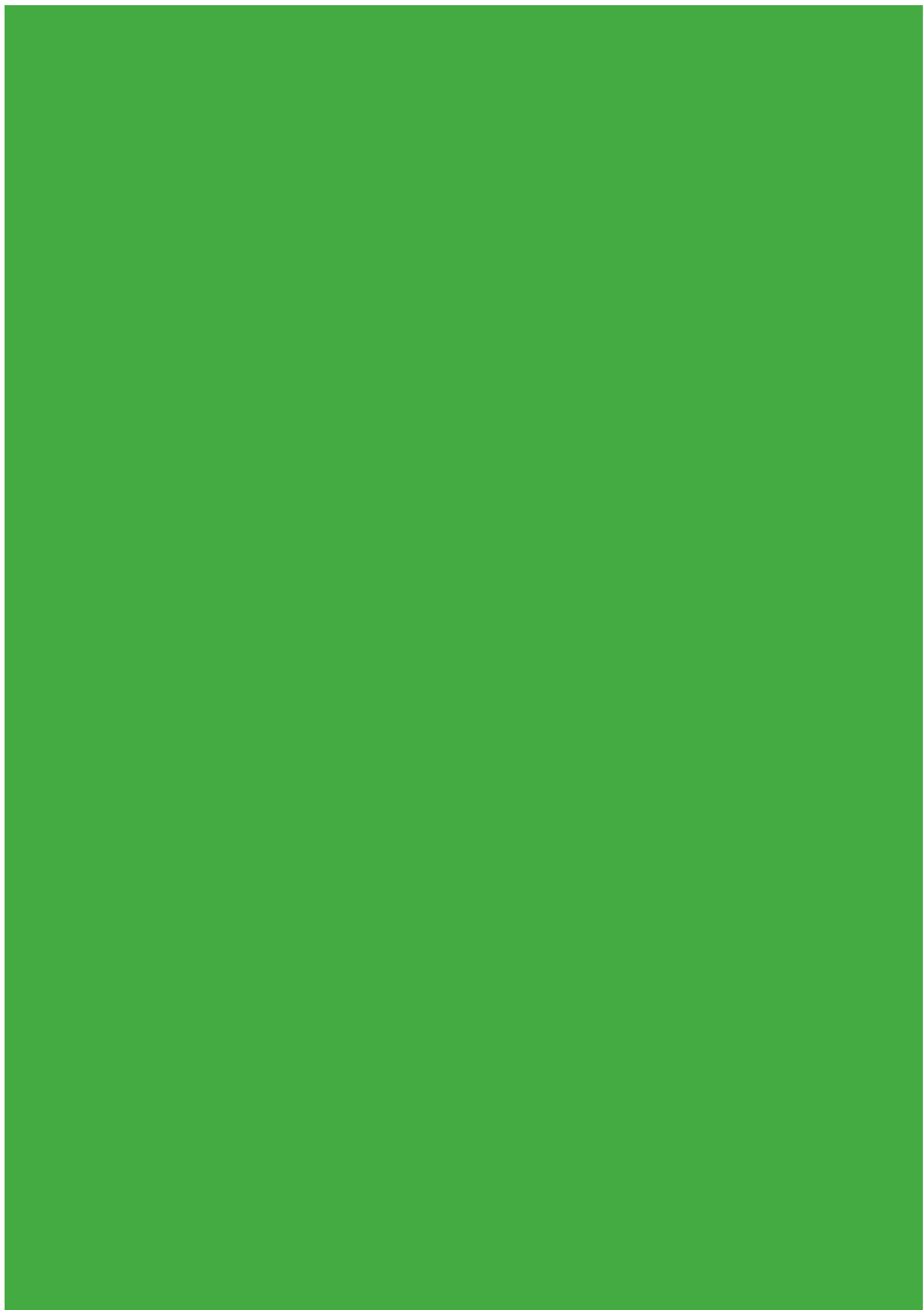
Eficacia de la formación

- Cómo valora la formación que están realizando (resultados)
- Tienen alguna forma de valorar/evaluar dicha formación?
- Cómo ven los resultados?
- Qué aspectos considera mejorables (sostenibilidad)
- Qué aspectos considera que son los puntos fuertes de esta experiencia
- Qué se podría mejorar.
- Qué podría aportar al resto del sector.



FASE I:

Situación de la formación para la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción



1.- RESUMEN DE LA SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En este capítulo se realizará una revisión de las principales características del sector de la construcción. Para la realización de este resumen se tomarán los resultados y las conclusiones del estudio de Evaluación de la formación en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción¹. Las diferentes áreas temáticas que se tratarán están relacionadas con los aspectos más relevantes y que ayuden a entender la situación de la formación en prevención de riesgos laborales (PRL) en dicho sector. Veremos cómo afectan el contexto laboral y organizativo, el cumplimiento de la normativa a la formación en PRL etc. De esta manera, se podrá entender los factores que determinan la eficacia de la formación en seguridad y salud. A su vez, estos aspectos nos permitirán ver la pertinencia y necesidad de analizar experiencias formativas en PRL que ayuden al sector a generar una verdadera cultura de prevención en el sector.

1.1- Contexto laboral y empleo

Características económicas y organizativas

El protagonismo adquirido por el sector de la construcción en la economía española responde al excepcional comportamiento que ha ido demostrando ejercicio tras ejercicio, lo que ha llegado a conferir, incluso, el carácter de locomotora de la actividad productiva. Por otra parte, el contexto productivo y las características del empleo determinan en gran medida la eficacia de una acción formativa. Esto es así tanto para el desarrollo del proceso formativo, como para que, una vez realizada la formación en PRL, se haga viable la transferencia al puesto de trabajo.

Respecto al mercado de trabajo, es decir empleo, conviene recordar que en el año 2005 el peso del empleo en el sector de la construcción supuso el 12% del total en la economía española. Este porcentaje ha evolucionado positivamente desde hace algunos años. Como sector intensivo en trabajo, su gran dinamismo se ha trasladado a la creación de empleo. No obstante, también hay que tener en cuenta que la estructura productiva de la construcción es peculiar, por lo que el empleo presenta altos índices de temporalidad y rotación, sobre todo en puestos de menor cualificación.

Así, es necesario abordar determinados aspectos relacionados con el contexto productivo que influyen en la mayor o menor eficacia de las acciones formativas: organización del trabajo y proceso productivo; composición de la fuerza de trabajo; los colectivos que presentan mayor siniestralidad laboral etc., con el fin de establecer el escenario en el cual se enmarcan las acciones formativas en materia de prevención del sector.

¹ "Evaluación de la formación realizada en materia de seguridad laboral en el sector de la construcción 2006". Fundación Laboral de la Construcción, Edis S.A., Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Organización del trabajo y proceso productivo

El proceso productivo del sector de la construcción es muy complejo y en él intervienen una gran cantidad de actores (promotor, proyectista, dirección facultativa, contratistas, subcontratistas, trabajadores autónomos, etc.). Además se caracteriza por la modificación continua de las condiciones de trabajo, la implicación de numerosas empresas de diferente tamaño, especialidad y organización, así como por el empleo de la subcontratación. Ello dificulta la coordinación de actividades preventivas, incluida la formación de los trabajadores de las diferentes contratas, subcontratas y de los propios trabajadores autónomos. Por lo tanto, una formación eficaz debería contemplar la relación entre los distintos actores, especialmente entre las contratas y las subcontratas.

Uno de los principales factores de contexto que condicionan y limitan la propia práctica formativa en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción es la subcontratación. Este fenómeno hace más compleja la organización del trabajo y, como consecuencia de ello, la aplicación efectiva de la prevención. El entramado de empresas que participan en el proceso de producción dificulta seriamente, no sólo la implantación de la formación en PRL, sino también que el proceso formativo sea todo lo adecuado que el sector requiere. Desde un punto de vista económico, este mecanismo permite atender a un volumen mayor de demanda, cubrir áreas de trabajo que no tiene la propia empresa y descentralizar los núcleos de control de la producción. Sin embargo, debilita asimismo la cadena de responsabilidades establecidas en las relaciones mercantiles entre las empresas, tanto las asociadas al control de la prevención como a la ejecución misma.

Esta manera de organizar la producción provoca, en bastantes ocasiones, un clima de trabajo desfavorable para el cumplimiento de las exigencias preventivas y formativas. Así, otro ámbito desde donde se puede incidir de manera eficaz en la prevención es a través de la propia política de la empresa. En este caso, los resultados de dicho estudio nos señala la necesidad de una mejora en las relaciones mercantiles entre las empresas que participan en el proceso productivo, y un desarrollo más fluido de la comunicación laboral entre empresa y trabajador.

El buen clima de trabajo, el conocimiento mutuo como un contexto relacional favorable a la aplicación de la norma, en contraposición a la exigencia y a la imposición que actualmente se mantiene en el sector, son cuestiones que los expertos consideran importantes. Se trata, en definitiva, de crear espacios de confianza mutua entre el trabajador y la empresa, y también entre la empresa contratista y las subcontratas.

En este sentido, existe una mayor dificultad para poner en práctica lo aprendido en unas condiciones de empleo inestable, con una organización del trabajo fundamentada en las cadenas de subcontrataciones y un desfavorable clima de trabajo. Todo ello, unido a la no interiorización de hábitos de trabajo seguros, trae como consecuencia que la posibilidad de poner en práctica lo aprendido en la formación sea más bien escasa.

La organización del trabajo y el proceso productivo conlleva, generalmente, que determinadas actividades se desarrollen con un gran ritmo y en unos plazos muy ajustados. Situaciones éstas que dificultan tanto la realización de una actividad formativa apropiada, como la transferencia al puesto de trabajo de un comportamiento laboral seguro. Por ello las condiciones de producción pueden limitar la eficacia de la formación en PRL.

Composición heterogénea de la fuerza de trabajo (nacionalidad, cualificación, actividad, edad, etc.).

La composición del empleo y las ocupaciones del sector es muy diversa. Se incrementa el peso de los trabajadores extranjeros (de diferentes nacionalidades), existen trabajadores de muy diferente cualificación y actividades productivas con características muy diversas. Además, hay que tener en cuenta la edad de los trabajadores, asociada en gran medida a un determinado nivel educativo (inferior en general al del conjunto de la economía). Esta situación hace inviable o ineficaz la formación en PRL de carácter genérico, que es la que se imparte en muchas ocasiones al inicio de la actividad para cumplir con lo estipulado en el artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Hay que resaltar la incorporación de los trabajadores inmigrantes en el sector; en este sentido, se destaca la idea de que no tiene sentido hablar de inmigración como un todo homogéneo. Los inmigrantes padecen, en numerosas ocasiones, las situaciones de trabajo más desfavorables: desde una situación de ilegalidad hasta una mayor rotación en el sector. Ocupan las posiciones más bajas de la estructura de cualificaciones, por lo que la posibilidad de prolongar las jornadas y de realizar destajos aumenta. En general, se ven afectados, en mayor medida, por aquellos aspectos del sector que limitan y frenan la generalización de comportamientos preventivos tanto individuales, como colectivos.

Otra conclusión al respecto es que, de manera general, parece existir un mayor compromiso con el aprendizaje por parte de los trabajadores extranjeros. Este hecho favorecería su participación y aprovechamiento de los contenidos, pero exige también estrategias didácticas y docentes complementarias, adaptadas a sus peculiaridades. Por otro lado, el bajo nivel de formación inicial de los trabajadores del sector, y especialmente la escasa o nula formación en prevención de riesgos laborales que se recibe antes de insertarse en el empleo, dificulta la eficacia de la formación continua en PRL. Y esto es así en la medida en la que la formación a trabajadores ocupados del sector en materia de PRL se materialice con contenidos básicos (deficitarios en la formación inicial), en detrimento de los específicos de la ocupación y del puesto de trabajo.

Colectivos con mayor siniestralidad laboral y menor cobertura de formación en PRL.

Basándonos en los datos de la encuesta realizada en la investigación a la que nos referimos, resaltamos que un 31% de los ocupados reconoce no haber recibido nunca formación en PRL. Además, en el sector de la construcción los colectivos

de trabajadores temporales, los más jóvenes, los trabajadores cualificados y no cualificados, y los de las empresas pequeñas son los que sufren más accidentes. Para el desarrollo de la cultura preventiva parece necesario, por tanto, que la formación en PRL preste una atención específica a dichos colectivos y a sus peculiaridades: características físicas y psicológicas, cualificación profesional, conocimiento de la seguridad y salud, riesgos particulares, integración y relación dentro de la organización del trabajo. Asimismo, estos colectivos acceden en menor medida a la formación en PRL, por lo que se hace necesario mejorar la cobertura formativa de estos grupos de trabajadores.

Carácter móvil y temporal de las obras.

La temporalidad en el empleo en el sector de la construcción afecta al 56% de los trabajadores; hecho éste que se deriva, en parte, del carácter cíclico de la producción del sector. En tanto en cuanto esta realidad se prolongue, la formación en PRL debe tenerla en cuenta. Ello significa incrementar los esfuerzos para que el colectivo afectado, primero reciba la formación adecuada, luego pueda acreditarla, y finalmente se eviten duplicidades como consecuencia de los cambios de obra y empresas.

Resumen principales características del contexto laboral y empleo

Gran crecimiento del empleo en los últimos años con crecimiento e incremento de la importancia económica del sector en la economía española.

- Estructura empresarial caracterizada por la segmentación y la atomización.
- Dos tercios de los ocupados trabaja en el subsector de edificación y obra pública.
- Dependencia de la inversión pública.
- Temporalidad de la relación laboral.
- Actividad de carácter cíclico y móvil.
- Proporción importante de trabajo no declarado. Esta situación dificulta la implementación de las medidas preventivas correspondientes, incluida la formación.
- Relevancia de la subcontratación como forma de organización del trabajo.
- Demanda de empleo de trabajadores cualificados y mandos intermedios.
- Complejidad de la producción y necesidad de coordinación.
- Los trabajadores del sector presentan un perfil joven.
- Proporción muy relevante de trabajadores inmigrantes.
- Nivel de formación de los trabajadores inferior al conjunto de la economía.

1.2.- Sistema de seguridad y salud: cumplimiento de la normativa

Un componente esencial del sistema de seguridad y salud es la normativa, en concreto, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Después de diez años desde su promulgación, el balance no es del todo positivo en cuanto a la implementación de la formación en PRL. Seguidamente reseñamos el artí-

culo sobre formación en dicha ley, así como la formación en el convenio de la construcción, de esta manera podemos entender mejor la situación de la formación en PRL.

La formación en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 19: Formación de los trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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

Principales elementos a tener en cuenta en el convenio regulador

- El Convenio General de la Construcción, entorno al cual se articula la estructura de la negociación colectiva incluye: formación profesional, contrato fijo de obra, movilidad, promoción, tiempo de trabajo, etc.
- Relativa importancia de los Convenios Provinciales.
- La seguridad y salud en el CG de la Construcción: creación de comisión paritaria, ciclos de aula permanente en la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), inclusión de la acreditación de la formación en PRL en la cartilla profesional de la FLC.
- La Ley que regula la subcontratación: restringe los niveles de subcontratación, establece la acreditación de formación en PRL para todos los recursos humanos, instaura mecanismos de transparencia y limita el número de trabajadores temporales.

Como se puede observar, el contexto del sector y la lógica de la siniestralidad laboral es compleja y hay que tenerla en cuenta a la hora de diseñar estrategias y aplicar medidas preventivas, como es la formación en PRL.

No obstante, a continuación se mencionan las dificultades existentes para implantar la formación.

1.3.- Implementación de la formación.

La citada Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y su referencia a la formación no se ha llevado a la práctica de forma adecuada por diversas razones. Siendo las prescripciones de dicha ley apropiadas, parece que no se adaptan a la realidad sectorial o no contemplan otras medidas paralelas que pudieran hacer la formación más efectiva de acuerdo con los requisitos normativos: teórica y práctica, en el momento de la contratación, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo, realizada durante la jornada de trabajo (preferentemente), y relacionada con el puesto de trabajo. Lo que parece evidente es que solamente, con actuaciones en el campo de la normativa sobre PRL no se consigue la eficacia de la formación en esta materia.

Asimismo, parece que el peso de la normativa en prevención provoca una excesiva vigilancia de la empresa contratista hacia la subcontratista. Esta situación provoca que las imposiciones legales de la formación en prevención sean percibidas más como exigencias empresariales (de la contrata a la subcontrata y de la empresa al trabajador) que como un beneficio individual y colectivo en seguridad y salud. Seguidamente se expone una síntesis que dibuja la situación de la formación en PRL respecto al sistema de seguridad y salud.

- En el sistema de seguridad y salud existen diversos organismos encargados de la formación en PRL en el sector de la construcción: los servicios de prevención, las propias empresas y los agentes sociales (a través de la FLC), fundamentalmente.
- La Ley 31/1995 de PRL detalla las características de la formación en PRL: teórica y práctica, suficiente y adecuada, que se ha de impartir en el momento de la contratación y cuando se produzcan cambios, y debe ser específica del puesto de trabajo.
- La información es una simple comunicación y el receptor tiene un papel pasivo; mientras que la formación es compleja, el receptor es activo y desarrolla una cultura preventiva.
- Solamente el 38% de los trabajadores responden que se ha llevado a cabo el estudio de su puesto de trabajo, lo que dificulta el desarrollo de una formación adecuada.
- De acuerdo con la V ENCT, el 46% de los trabajadores realizaron formación en PRL en el año anterior a la implementación de la encuesta del estudio al que nos referimos. El 20% en el puesto de trabajo, el 25% en el aula y un 1% a distancia.
- Siguiendo con los datos de la V ENCT, no parece haber diferencias de participación en la formación en PRL según los diferentes colectivos de trabajadores.
- Tampoco parece haber una relación directa entre formación en PRL y siniestralidad laboral.
- La mayor parte de los cursos impartidos por la FLC se corresponden con el nivel básico. Existe una menor participación entre los trabajadores más jóvenes (16 a 25 años), los autónomos y las empresas muy pequeñas.

1.4.- La formación en PRL en el sector de la construcción

Los factores de contexto (organización de la actividad y el trabajo) limitan el alcance, la participación y los resultados de la formación. Tal limitación se resuelve, en muchos casos, con una organización de la formación que permita resolver y poner de manifiesto los requisitos legales que establece la norma.

El particular compromiso de la empresa con la prevención y la coherencia con sus objetivos y políticas de organización de la actividad y el trabajo, proporcionan mayores garantías de conseguir resultados efectivos en la formación en prevención de riesgos laborales.

No obstante, se pone de manifiesto cierta debilidad del interés colectivo: los empresarios desconfían entre sí y perciben una gran diversidad de intereses en los mismos. Diversidad que se apoya en la desigualdad en el cumplimiento de la norma y en las ventajas competitivas que adquieren algunas empresas por ese hecho.

Dado que la necesidad formativa es un requisito legal, a la luz de los datos que ofrece el sector, se aprecian incoherencias entre la formación que se realiza y la política empresarial del sector. Éstas son un elemento o una barrera a la hora de implicar a los trabajadores en los objetivos que se marcan en la formación.

Por lo tanto, la organización de la formación en PRL, tanto desde el sistema de seguridad y salud como desde el ámbito de la formación profesional, es fundamental para que se desarrolle, a partir de ellos, una práctica formativa adecuada. La eficacia de la organización de la formación redundará en la eficacia de la práctica formativa. Se contemplan diversos aspectos que pueden incidir en dicha eficacia: la acreditación y validación de competencias, las características de los formadores, la integración de la PRL en el sistema de educación y formación, así como el desarrollo de estrategias de formación, independientemente de lo establecido en la reglamentación.

Medio de acreditación eficaz y validación de competencias profesionales.

Una de las deficiencias de la formación en PRL impartida en el sector de la construcción viene derivada, como se ha comentado anteriormente, tanto de las características del sector como por la deficiente implementación de la ley y la no adaptación al citado sector de sus preceptos.

Por un lado, la obligación legal de impartir una formación “inicial” antes del comienzo de la actividad laboral en una empresa; y por otro, el alto grado de rotación entre empresas existente, provoca que muchos trabajadores realicen cursos repetidos muy cortos, normalmente de carácter genérico, varias veces durante un espacio limitado de tiempo. De esta manera, se desaprovechan recursos y no se consiguen los objetivos perseguidos.

Otro aspecto a tener en cuenta, necesario para favorecer, la eficacia de la formación en PRL en la construcción, es la posibilidad de exigir la adecuada competencia profesional y en PRL a los empresarios y trabajadores que quieren iniciar su actividad. Sin embargo, la articulación e implementación de dicha exigencia es com-

pleja, dadas las características sectoriales (cultura de formación y de prevención), cualificación profesional y tipología de la actividad laboral.

Formadores.

La adecuada preparación de los formadores, tanto para los cursos de formación profesional general como para los de formación específica de PRL, supone un eslabón fundamental en el proceso que lleva a una formación eficaz en esta materia. La valoración es que, en muchos casos, la formación de estos profesionales no es la apropiada por su desconocimiento sobre cómo se ejecutan las distintas unidades de una obra, o por carecer de las habilidades pedagógicas necesarias para formar a trabajadores pertenecientes a un colectivo muy heterogéneo y en un contexto productivo tan complejo.

Integración de la prevención de riesgos laborales en la educación y la formación profesional.

La integración de la seguridad y salud en los programas del sistema de educación y formación profesional es fundamental para favorecer el desarrollo de la cultura preventiva. En la actualidad, se puede afirmar que la PRL no se encuentra integrada en la formación profesional (reglada, ocupacional y continua) que se imparte para el sector de la construcción. Sin embargo, el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales (INCUAL), organismo que desarrolla las cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) está incorporando las competencias de seguridad y salud dentro de las propias competencias profesionales de las diversas cualificaciones. No obstante, dichas cualificaciones no se han difundido aún en el sistema de formación profesional para el empleo.

Esta práctica se encuentra en línea con el marco político de los objetivos de la estrategia de Lisboa, en la que se subraya la importancia que la educación y formación juegan en la estrategia económica y social de la Unión Europea. También forma parte de la estrategia comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo, la cual identifica la educación y la formación como factores clave para reforzar la cultura de prevención.

Seguidamente se exponen los rasgos principales de la situación de la formación en PRL en el sistema de educación y formación.

Situación de la formación en PRL en el sistema de educación y formación.

- Desde el INSHT y otras instituciones nacionales e internacionales se defiende la integración de la formación en PRL en el sistema de educación y formación profesional.
- En la formación profesional inicial (reglada) se imparte formación en PRL general dentro del módulo FOL (formación y orientación laboral). En los ciclos medios de la familia profesional de edificación y obra civil, se incluye, además, el módulo de “seguridad en construcción”, que contiene formación en PRL de

la construcción.

- Los certificados de profesionalidad de la formación profesional ocupacional no contienen ningún módulo de PRL, pero sí se incluyen algunos aspectos como normativa de prevención y aplicación de técnicas en condiciones de seguridad en algunos módulos de oficios.
- En cuanto a la formación profesional continua, en algunos cursos se imparte alguna unidad didáctica de PRL, pero no integrada en los contenidos de los mismos.
- Por otro lado, es importante señalar que el 27% de los cursos impartidos en 2005 versaron sobre PRL.
- En los niveles 2 y 3 (cualificaciones directamente relacionadas con la ejecución de obra) del CNCP se incluye un módulo de formación en PRL (prevención básica de riesgos laborales en el sector de la construcción). También se integra la PRL en las realizaciones profesionales de las competencias profesionales y, por lo tanto, en los módulos formativos específicos.
- Las empresas son conscientes de la necesidad de formación en PRL.
- Para la integración de la PRL en el sistema de educación y formación se debe tener en cuenta la necesidad de que los destinatarios sean específicamente los trabajadores (o futuros trabajadores) de la construcción. En este sentido, se debería integrar tanto en la educación primaria, secundaria y garantía social, como en la formación profesional para el empleo, principalmente.

Estrategias de formación (“independientemente” del marco legal).

La cultura del sector en relación con la formación en PRL se enmarca en torno a la importancia de la norma y, por lo tanto, de la formación como requisito legal, más que como un aspecto a realizar de forma adecuada para cumplir con los objetivos del desarrollo de la repetida cultura preventiva.

De hecho, en diversos ámbitos, como en el de las Pymes y los trabajadores autónomos, se hace difícil cumplir con los preceptos de la ley. En este sentido, el desarrollo de estrategias de formación para el sector, con independencia y superando lo estipulado en la ley, y centrando la atención en la adecuada realización de la formación en PRL y de su transferencia, mejoraría la eficacia de dicha formación.

Por último, atendemos a los aspectos principales que caracterizan la formación/información en PRL que se realiza en el sector de la construcción. Asimismo estas características pondrán en evidencia la necesidad de prácticas formativas distintas, capaces de adaptarse a las circunstancias del sector y ser verdaderamente eficaces, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto.

Resumen principales características de la formación (o información) en PRL realizada.

- El tipo de impartición más utilizado es el realizado a través de una sesión o charla.
- Hay que explicar que los contenidos, aunque de carácter general, combinan temáticas específicas del sector de la construcción con aspectos comunes de

- la prevención de riesgos laborales.
- La formación se caracteriza por abordarse básicamente mediante contenidos teóricos.
 - En cuanto a la temática tratada en los cursos, prima fundamentalmente la relacionada con los accidentes de trabajo.
 - La duración media de la formación se caracteriza por ser moderada, dándose de manera distinta en según que colectivos. La media global obtenida es de 14,2 horas; sin embargo, el 50% de los cursos tiene una duración de 4 horas o menos.
 - Los resultados de la encuesta marcan que la modalidad más utilizada es la presencial.
 - Existen un porcentaje moderado de cursos en los que no se realiza ningún tipo de control de asistencia. En el 38% de la formación realizada en los últimos doce meses no se controla la asistencia, frente al 62% restante en las que sí se ponen medios para tal fin.

2.- PUNTOS DE VISTA DE LOS EXPERTOS Y FUTURO DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Como ya se ha anunciado en el apartado metodológico, se han realizado entrevistas a distintos informantes clave y expertos del sector, bien por su experiencia directa en la formación o por su conocimiento de las características del mismo y ver cómo estas inciden en las necesidades de formación que se presentan.

Los objetivos de las entrevistas se han centrado en conocer sus valoraciones sobre la formación en prevención de riesgos laborales en el sector, los factores sobre los que se ha asentado su programación e impartición y los aspectos a tener en cuenta en su diseño futuro de la formación. Así como orientar la búsqueda de criterios para la identificación de buenas prácticas.

2.1.-Elementos de contexto y factores de evolución

Todos los expertos coinciden en la evaluación de los resultados de la formación realizada: poco eficaz, repetitiva y diseñada para dar respuesta a un requisito legal.

Las debilidades identificadas afectan a la definición de objetivos, a la evaluación, pero sobre todo a la metodología, al cómo se han impartido los cursos, quién los ha impartido y con qué estrategias didácticas.

- Las empresas han respondido a la letra de la ley más que a su finalidad: la formación de entrada, la formación a los trabajadores de subcontratas se han orientado a cumplir con el requisito legal y proporcionar la documentación que aquél establece.
- El crecimiento experimentado en la actividad ha generado un aumento importante de la demanda de empleo, y sobre todo de los ritmos de trabajo, la subcontratación y la rotación. La temporalidad en el sector ha jugado en contra de posibles itinerario formativos y ha conducido a la repetición de cursos generalistas cada vez que se producía una entrada en el la empresa.
- El rápido crecimiento del sector y la importancia de la subcontratación en el mismo ha generado la creación de muchas pequeñas empresas y autónomos con poca capacidad de gestionar y aplicar la formación en prevención. Esta realidad, ha convivido con la de las grandes empresas que han ido incorporando planes de formación cada vez más ambiciosos; pero su alcance ha topado una y otra vez con las subcontratas, sin las cuales, su actividad sería impensable.
- Otro aspecto importante es el crecimiento incesante de trabajadores inmigrantes en el empleo del sector. Una inmigración plural, procedente de una gran variedad de países que se unen a la entrada de trabajadores españoles que se suman a esta actividad ocasionalmente, con experiencias previas en otros sectores o sin experiencia, y sin perspectivas de desarrollar una profesión en el mismo.
- La llegada al sector de profesionales de la formación o de la prevención que se han encargado de buena parte de las actividades formativas realizadas, sin un conocimiento del sector y sus trabajadores ha influido también negativamente en los resultados obtenidos. Así pues, la formación realizada, ha sido:

Desde el punto de vista de los objetivos:

- Generalistas
- Desvinculados de las necesidades reales o de cómo estas se manifiestan en la construcción.
- Desde el punto de vista la metodología:
Centrada en una función informativa.
- Orientada a la transmisión de conocimientos teóricos.
- Con escasa relación al puesto de trabajo.
- Con poca capacidad de adaptación a las necesidades de colectivos específicos.
- Sin dinámicas grupales específicas para entrenar habilidades o comportamientos sobre los que asentar actitudes positivas hacia el riesgo.
- Con escasa atención a las necesidades específicas de trabajadores con posiciones clave en la ejecución de la obra: encargados, capataces, jefes de obra.
- Con una práctica evaluativa centrada más en la satisfacción que en la comprobación de los resultados.

Todos los expertos entrevistados coinciden en este diagnóstico sobre la formación realizada, los contenidos abordados y el modo en que se ha llevado a cabo. No obstante, se introducen matices a tener en cuenta en los desarrollos futuros.

El carácter estructural de la subcontratación seguirá siendo una característica del sector que habrá que tener en cuenta.

“Ahí no está el tema de formación, ahí tienes el problema, Dragados, Fomento (...) pues la grandes, tienen sus planes de formación, que sí, que a toda su gente la tienen formada, pero volvemos a lo mismo, no la hacen ellos, la hace el jefe de obra, el encargado y el gruista y el resto son trabajadores de subcontrata de subcontrata (...) son los que hacen la obra de verdad (...) y esos planes de formación lo contrata con un servicio de prevención ajeno, les imparten la formación deprisa y corriendo porque lo está pidiendo el jefe de obra de Fomento o Ferrovial (...) Se imparte deprisa y corriendo porque lo está pidiendo el jefe de obra (...) el 80, 90 ó 95% de los trabajadores que han en construcción están ahí” (Ent.: E1)

Este hecho provoca que en las grandes obras convivan culturas de empresa distintas a las que se solapan las subculturas propias de grupos diferenciados, por oficio o nacionalidad, por ejemplo. Es un factor a tener en cuenta ya que la formación en prevención, especialmente la que pretende incidir en la conciencia de los trabajadores, se ve reforzada cuando los contenidos y habilidades que se transmiten resultan coherentes con las prácticas de las empresas en las que desempeñan su trabajo. Esta convivencia de distintas culturas empresariales y de trabajo, será un factor a tener en cuenta para potenciar las posibilidades de transferencias positivas en materia de prevención.

“(...)Cuando hay un ramillete de muchísimas empresas, es todavía más complejo (...) La percepción de ese estilo de esos operarios conforme a su empresa y sus mandos es muy importante a la hora de trasladar mi información (...) pero después hay subculturas que se crean en unos grupos, después en

otros y que se pueden crear en el propio tajo. (Ent.:E4).

El crecimiento de la actividad que ha tenido lugar en los últimos años ha provocado la entrada de personas sin cualificar, sin experiencia previa en el sector. El uso intensivo en mano de obra ha ido acompañada de una gestión del empleo que ha obviado este fenómeno. La formación se ha dado por igual a todos. Este será otro aspecto a considerar y que puede ser favorecido por la desaceleración del sector.

“Un camarero que ha trabajado de camarero durante diez años y de repente, de la noche a la mañana, con un curso de cinco horas le metes en la construcción, no puedo creerlo, no es posible, tendrá que tener un proceso de un tiempo (...) ese trabajador puede hacer unos trabajos limitados y que al mes puedan darle otra formación y luego otra, pero no de repente una formación que es para justificar la documentación” (Ent.: E2)

El propio ritmo de producción ha retrasado e incluso jugado en contra de una percepción favorable a la integración de la seguridad en la ejecución de la obra. El ritmo de producción ha condicionado una visión de las medidas de seguridad como un elemento que contribuía al retraso de la obra.

“La propia naturaleza de la palabra es peligroso, hacer algo a destajo, creo que eso se debería ir acabando fundamentalmente, creo que cuando la gente no tenga prisa, pues eliminas muchos riesgos (...) cuando las cosas se hacen deprisa y corriendo, no te das cuenta en el peligro en la obra” (Ent.: E5)

“La seguridad puede dar calidad a la obra, pienso que sí, pero como encargado de seguridad, pero como uno de producción no lo ve así (...) esto da dinero, el ladrillo, la horca no (...) una obra segura es una obra mejor ejecutada (...) y vas mucho más rápido, desde mi punto de vista”.(Ent.: E2)

La realización de una formación eficaz requiere de una buena definición de objetivos, de una programación metodológica adecuada a los mismos y a los destinatarios a las que va dirigida. El papel del formador es esencial en este proceso, pero no es el responsable único. Adecuar los mecanismos de selección, su propia formación y los requisitos en los que se lleva cabo esa formación son también áreas en las que se han identificado debilidades y que habrá que tener en cuenta en el futuro.

“Sobre todo empresas pequeñas, subcontratas, pues les aprietan a los formadores, para que deprisa le den esa formación, sobre todo los servicios de prevención ajenos, imparten la formación deprisa y corriendo, sin ningún tipo de procedimiento y esa es la formación actual en el ochenta, noventa por ciento de los trabajadores en construcción.

(...)

Mucha formación que se imparte (...) por técnicos en prevención que muchas veces ni han pisado una obra, no saben ni lo que es una viga, una bovedilla, un puntal,(...) a la hora de transmitirlo, muchos de ellos ni son técnicos de obras y no conocen procedimientos y cuando hacen formación muchas veces hablan por hablar” (Ent.: E1)

“Hay que formar al que está formando, hay que llegar al punto de partida, es necesario y que se de cuenta de que tiene delante un adulto en situación de formación (...) y eso tiene unas características diferenciales” (Ent.: E3)

Por otra parte, los efectos de la formación en PRL son posibles y se consolidan si son reforzados en la obra. Especialmente, si los encargados y jefes de obra, integran la seguridad en sus funciones, si la subcontratación no lleva implícita una menor seguridad y si la rotación en el empleo no impide la consolidación de cualificaciones en el sector.

2.2. Elementos a tener en cuenta en el desarrollo futuro de la formación en prevención de riesgos laborales

A partir del diagnóstico realizado se plantean propuestas y criterios a tener en cuenta, para el desarrollo de una formación para los trabajadores del sector de la construcción eficaz, especialmente en relación con la modificación de las actitudes ante los riesgos.

En definitiva, se trata de volver al inicio de cualquier proceso formativo con una definición de objetivos que se adecuen, en cada curso o actividad formativa, a las necesidades específicas que plantea el grupo destinatario de esa formación, en el contexto concreto de trabajo.

2.2.1. Objetivos

En el discurso de los expertos, y en relación con la definición de objetivos se han identificado distintos aspectos a tener en cuenta.

- El contenido del trabajo que se va a realizar.
- Las medidas de seguridad necesarias para ejecutarlo.
- El contexto específico que viene dado por el tipo de obra, la presencia de subcontratas, la diversidad de tareas.
- Las características de los destinatarios; niveles funcionales y culturales, homogeneidad o heterogeneidad del grupo, tipo de trabajo que realizan, entre otras.

La combinación de estos aspectos debiera llevar a una formulación de objetivos en distintos niveles:

- Los conceptos que se quieren transmitir
- Las habilidades o comportamientos que se quieren modificar o instaurar

En esta formulación de los objetivos se tiene que tener en cuenta las características del colectivo que va a participar en la actividad formativa, lo que llevará al establecimiento de objetivos operativos o metodológicos. En este nivel, hay que tener en cuenta:

- Los procedimientos que se van a utilizar para vincular contenido de formación y contenido real de trabajo.
- Las estrategias más adecuadas para favorecer el aprendizaje significativo propio de los adultos y su motivación para continuarlo a lo largo del tiempo.

- Las dinámicas que se van a promover para facilitar la participación de los trabajadores y el intercambio de experiencias entre ellos.

“(…) nos planteamos las grandes metas, que son los objetivos generales, los intermedios que responden de manera intermedia –valga la redundancia- a la consecución de esos objetivos intermedios, los objetivos específicos y un tercer nivel que son las conductas observables (…) yo creo que lo más operativo es dar respuestas a las necesidades (…) en vez de grandes metas, voy a partir de un análisis de las necesidades que tiene ese colectivo (legales, formativas, de cualquier tipo)

(…)

...eso es una práctica paliativa y engañosa, no es formación (...) todo está en función del planteamiento que hayas hecho al principio (...) de lo contrario me puedo llevar la sorpresa habitual de que haya un desfase tremendo entre lo que yo me planteo y lo que quiero alcanzar (...) hacernos una oferta formativa y la acoplamos a aquellos a los cuales les encaje. Tiene que ser a la inversa, vamos a ver qué talla tiene este señor de zapato y se lo vamos a ajustar.

(…)

...tengo que establecer un diseño con una serie de variables que tengo que estructurar de forma racionalizada, tendré que articular todas esas variables que forman parte del proceso de enseñanza y aprendizaje para conseguir los objetivos, establecer una relación entre esas variables que van a modular el proceso de aprendizaje, como decíamos antes, contenidos, aprendizajes, metodología, recursos, evaluación” (Ent.: E3)

2.2.2.- La metodología

La metodología didáctica da cuenta de cómo se va a impartir la formación. Es un elemento fundamental para dar coherencia a la práctica formativa y legitimidad en relación a la empresa que la promueve.

Los procedimientos de enseñanza y aprendizaje exigen un tratamiento específico, de acuerdo a los objetivos, a la situación en la que se va a realizar la formación y a las características de los participantes.

La transmisión de los contenidos

La formación en prevención de riesgos laborales sigue requiriendo la incorporación y comprensión de conceptos básicos. Sin embargo, este hecho no debe confundirse con una transmisión unidireccional (de docente a alumno).

La transmisión de estos conceptos puede y debe ser eminentemente práctica:

- Apoyada en tareas concretas que se puedan realizar.
- En el contraste con los participantes, que permita comprobar el grado de comprensión alcanzado.

— En la posibilidad de visualizar, manipular o contrastar.

Este procedimiento en la transmisión de conceptos se complementa con la transmisión de habilidades que constituyen el contenido principal de la formación práctica de la prevención en riesgos.

“(…) yo imparto cursos de 50 horas, son jornadas de 5 horas, dinámico, interactivo, con muchísimas imágenes, muchos vídeos y casos prácticos, llevo los arneses al aula, se los pones (…) intento hacerlo muy participativo, escuchar la experiencia de cada uno.

(…)

… como docente, siempre, aunque sean cinco horas de curso, me gusta saber con quien hablo, a quien me dirijo (…) según se expresan sabes el nivel, categoría perfil, experiencia y donde trabajan y saber las tareas que realizan a dio.

(…)

… no le vas a contar algo tan irreal y teórico que no lo va a poner en práctica (…) que se pueda realizar, que no sea panacea o la odisea del espacio (…9 no te creen y no sirve para nada”. (Ent.: E1)

Por ello, el lugar idóneo para la formación es la obra, que puede adoptar distintas formas, bien durante todo el curso o durante una parte del mismo.

“…el modelo de diseño para una buena práctica es el (…) paseo virtual por la obra (…) romper el esquema de tantos medios audiovisuales (…) cojo un grupo de trabajadores y paseo por la obra” (Ent.: E4)

“La penúltima jornada vamos a obra, para que analicen los que hemos visto en aula” (Ent.: E1)

“… yo lo hago en el curso con mis alumnos, cuando están, les digo qué postura tienen que tener, que protección tienen que utilizar, cómo corta…” (Ent.: E6)

Los colectivos

Otro aspecto importante es la adecuación de la formación a los colectivos que participan en la actividad formativa: la categoría, el nivel cultural, el oficio, la nacionalidad, son entre otros, aspectos o parámetros a tener en cuenta en el diseño metodológico de cada curso. En definitiva, se trata de que el curso tenga en cuenta los modos de aprendizaje propios de cada grupo.

La consideración de todas estas variables en el diseño de la programación y la metodología a aplicar, dependerá del objetivo específico que se persigue. Así, para una sesión orientada a la modificación de actitudes y la cultura de los equipos de trabajo, puede ser aconsejable tener grupos heterogéneos en los que participen encargados y trabajadores.

También la heterogeneidad puede estar a favor de la transmisión de conocimientos y habilidades de los trabajadores inmigrantes, que pueden ir incorporando los aprendizajes por imitación, con el complemento de las traducciones in situ de com-

pañeros de la misma nacionalidad que conocen el idioma.

En otros casos, la homogeneidad es deseable para conseguir una mayor eficacia de la formación, bien por el nivel de los conocimientos previos que se requieren o por el tipo de tarea o función sobre el que se quiere incidir.

“...depende de lo que vayas a enseñar (...) si voy a manejar conceptos, tengo que tener un mínimo porque si no se van a perder y si hay mucha diferencia de nivel es un perjuicio para los alumnos (...) si es de actitudes o procedimientos, pues a lo mejor me interesa que como va a haber más interacción (...) si lo que quiero es sensibilidad a lo mejor me interesa que hay distinta procedencia, etnias diferentes, lenguas y culturas diferente, para jugar con esa riqueza” (Ent.: E3).

No parece que las diferencias entre los distintos colectivos deba constituir una dificultad insalvable para desarrollar la formación, más bien se integra en los grupos, lo mismo que hacen en la obra, y se tiene en cuenta para hacer el diseño y aplicación metodológica necesaria. Una estrategia que puede ir acompañada de otros recursos complementarios como folletos editados en su idioma, o por traducciones realizadas in situ por otros compañeros, en el caso de los trabajadores inmigrantes.

“... lo que me hace gracia en seguridad es que siempre es lo mismo, al trabajador, porque es extranjero o tal, no estoy de acuerdo, a mí que más me da que sea extranjero...”. (Ent.:E2)

“...un curso a 16 personas, 15 extranjeros y de los 13 de Malí, 3 no entendían el castellano, tuve que..., en cuanto vi este perfil, cambiar el chip y todo era con fotos, vídeos y enseñando lo que era un balaustre (...) fue exitoso porque nos fuimos a obra y esos trabajadores que no habían pisado una obra y no sabían lo que era un balaustre o una barandilla, pues decían...balaustre y lo agarraban y lo habían aprendido perfectamente”. (Ent. E1)

No obstante, a pesar de las posibilidades metodológicas que facilitan el aprendizaje, hay otros aspectos a tener en cuenta en la formación de los colectivos, especialmente los que entran a trabajar por primera vez al sector.

En concreto, se debe apostar por una formación a lo largo del tiempo que acompañe a la mejora de la competencia profesional. Esta estrategia es válida, tanto para inmigrantes como para los jóvenes que se incorporan al sector sin experiencia previa ni formación específica.

“... hay que ir a un desarrollo muy centralizado de todos los trabajadores, a través de una formación del carné profesional pero un carné realmente serio a través del control, porque dentro de los planes de la empresa por comunidades, el gran trasiego de trabajadores para arriba y abajo (...) al final un plan de formación a medio y corto plazo” (Ent.: E4)

También habrá que tener en cuenta las dificultades de participar en formación, derivadas de los horarios en que se realiza. Este punto puede ser especialmente crítico en el caso de los autónomos, pero también en general para todos los trabajadores que se sienten menos motivados hacia la participación una vez finalizada

su jornada laboral.

“(..)-los autónomos- pero como es en jornada laboral y van a destajo, a más horas hagan, más ganan, pues ahí cuesta, pero cosas que habría que ver, el autónomo si realmente quiere que se le de formación no debe ser remunerada, vale, porque es imposible, pero... (Ent.: E1)

Las habilidades y actitudes

La formación que persigue un incremento de la concienciación hacia los riesgos y de una cultura preventiva exige cumplir varios requisitos:

- Desarrollo de estrategias que movilicen una actitud proactiva hacia la salud y seguridad, y que genere la necesidad de la atención al riesgo –comportamiento- . El trabajo de la motivación es un aspecto clave en este proceso.
- Que esas actitudes y comportamientos se engarcen en las tareas que desarrollan los trabajadores y en el contexto en el que se llevan a cabo, de modo que la actitud desarrollada facilite la integración del comportamiento preventivo en el desempeño de su tarea.

“...se da mucho más el feedback que en el estilo tradicional de la sala. Y además ese estilo de salir a la obra, de ver más dónde está el riesgo, que hay una participación más activa que se da en quien tiene capacidad para verificar, muchas veces la participación hace que el cambio de actitud se produzca” (Ent.:E4)

El formador

El formador se convierte en un agente clave en la formación orientada a la modificación de actitudes y comportamientos. El modo en que se ha realizado buena parte de la formación hasta este momento, ha provocado que muchos técnicos de prevención hayan sido los responsables de las actividades didácticas realizadas, especialmente de la que exige la ley, en el momento en que se entra a trabajar a la empresa.

Los mismos formadores se han visto presionados por el ritmo de la producción y han desarrollado su tarea como respuesta a un requisito legal.

Todos los expertos coinciden en los rasgos más importantes que debe reunir un formador en prevención de riesgos en el sector de la construcción. Se resumen en los siguientes:

1. Además de los conocimientos técnicos en prevención es fundamental que tenga experiencia en el sector, que sepa qué es una obra, qué elementos de seguridad existen, cómo son, cómo se usan.
2. Capacidad de comunicación.
3. Capacidad de promover la participación.
4. Capacidad de generar e intervenir en dinámicas grupales.
5. Habilidades para trabajar motivación, trabajo en equipo, atención.

5. Capacidad para adaptar la programación y la metodología didáctica a las particularidades del grupo.

“Los formadores tienen que estar más preparados (...) puede tener un master en no sé qué... pero en obra, le digo, mira campeón esto es así (...) no es que esté mal preparado el que viene de panadero sino el técnico que me enchufa imagen y sonido.

(...)

Es que lo que hacen los formadores es coger un libro y del artículo tal, no, eso no, (...) le puedes decir, cuando vas a engancharte aquí (...) porque tenemos el problema de tal y cual, lo captan perfectamente (...) haciéndoles partícipes del trabajo” (Ent.: E2)

“Para mí un formador tiene que ser un gran comunicador, más que técnico, insisto en la actitud y comportamiento, la generación de conocimiento para la PRL no es tan compleja, hay cosas muy especializadas (...) pero la más genérica para mucho de los factores de riesgo que al final suponen la accidentalidad en nuestro país (...) hay que ser un buen comunicador (...) un prevencionista sería más humanista que técnico (...) con una formación de formadores, o pedagógica o psicológica, donde los factores psicosociales son muy importantes

(...)

...una capacidad de comunicación y persuasión (...) las personas que lleven ese cargo tienen que ser auténticos líderes” (Ent.:E4)

Los mandos intermedios

Además de los formadores que son un agente dinamizador en el proceso formativo, los expertos consideran prioritaria la formación de los mandos intermedios que están en contacto directo con los trabajadores. Por varias razones:

- Una formación adecuada a este colectivo permite asegurar que la transferencia realizada en el aula se va a ver reforzada en la obra.
- Consigue dar una mayor credibilidad a la formación.
- Facilita la coherencia y por tanto la capacidad de influir de la formación en las culturas preventivas de los trabajadores.
- Contribuye a integrar en la cualificación desempeño técnico y seguridad al estar ambas presentes en la orden de trabajo.
- Son los primeros que constatan y se benefician de los cambios inducidos por la formación en las actitudes hacia el riesgo.

“Todos los encargados, jefes de obra, todos los mandos intermedios, deberían recibir un curso no sólo de sensibilización (...) sino de conciencias y responsabilidad que tienen, que deben ejecutarla” (Ent.: E1).

“Como mínimo el encargado de seguridad debería ir una vez a la semana”. (Ent.: E5)

“(...) porque la percepción de ese estilo de esos operarios conforme a su

empresa y sus mandos es muy importante a la hora de trasladar mi información. (Ent.:E4)

2.2.3.- La evaluación

En cierto modo, puede decirse que el diagnóstico sobre la situación en la formación de prevención de riesgos laborales que hacen los expertos, es una evaluación que toma como punto de partida la siniestralidad del sector, que se ha resistido a la baja en los últimos años, y vuelve la mirada a cómo se ha estructurado la oferta formativa.

En relación con la evaluación de las acciones formativas, todos los expertos señalan que ha tenido un alcance limitado. A lo sumo, los cuestionarios de satisfacción que se cumplimentan al final de la actividad y no en todos los casos.

En opinión de los expertos entrevistados, la evaluación debiera reunir los siguientes requisitos:

- Observación del proceso de aprendizaje a lo largo del curso.
- Una prueba que permita confirmar la comprensión de los conceptos transmitidos.
- Una evaluación de la modificación de los comportamientos que se produce en la obra.
- Comprobación de los objetivos y el grado de cumplimiento.
- Una evaluación que tenga en cuenta la adecuación de la metodología y los recursos didácticos utilizados a las necesidades de los destinatarios y los contenidos y habilidades que se pretenden transmitir.
- Que los resultados sean medibles.

“(…) medir la tendencia y comportamiento (…) se está intentando medir a través de unos parámetros, a través de la observación”. (Ent.: E4)

“(…) dos tipos de cuestionarios, de pruebas en la continua, una observación continua del curso, pues ir viendo si van absorbiendo y analizando lo que se les va comentando, y luego una final con un tipo test para ver si los conceptos transmitidos se han entendido. (…) Pero lo más exitoso (…) es visitar la obra, si ese trabajador tienen la formación de verdad está haciendo lo que se le ha impartido” (Ent.:E1).

2.2.4. El futuro de la formación en PRL en el sector

El futuro de la formación se incardina en los objetivos estratégicos del sector. Superada la fase de una formación diseñada, ofertada e impartida para dar respuesta a los requerimientos legales y aportar una documentación justificativa, se avanza en la necesidad de una estrategia de diseño de actividades didácticas a partir de las necesidades reales identificadas en la actividad productiva concreta del sector.

No obstante, el futuro de la formación en PRL tiene que ir de la mano de modificaciones en el modo en que las empresas entienden y practican la gestión de la prevención y la calidad de las obras.

De este modo, la formación es una actividad más de la gestión preventiva de la empresa y refuerza las posibilidades de realizar un trabajo seguro, de calidad y en el tiempo previsto. Es necesario en este sentido, que la planificación que se haga no derive en unos ritmos que dificultan el equilibrio entre producción y seguridad.

La gestión de la prevención en la empresa, en la que se incluye la formación, supone que la seguridad se integra transversalmente en los diseños de las obras, en el planning y en el plan de seguridad que constituyen la base sobre la que se fijan las órdenes de trabajo.

Por ello, la formación y la actitud proactiva hacia la seguridad de mandos intermedios (jefes de obra, encargados, capataces) es decisiva para que esa gestión integral de obra y seguridad llegue a los trabajadores que reciben sus órdenes e indicaciones.

Pero además, hay factores estructurales que habrá que tener en cuenta e incorporar en el diseño de la formación para que ésta no sea una mera repetición de los mismos contenidos que acompañan las entradas de los trabajadores a una empresa.

Los planes de formación, que hasta ahora han desarrollado las grandes empresas del sector, se topan con una cadena de subcontratación en la que las pequeñas empresas, autónomos y el trabajo a destajo han sido protagonistas. En este nivel, la rotación del empleo ha sido mucho mayor. Estos factores habrá que tenerlos en cuenta, ya que la siniestralidad de una obra no es la siniestralidad de una empresa. El control real de la subcontratación es un mecanismo necesario, pero no suficiente dadas las dificultades de gestión, falta de recursos y baja cultura preventiva en las pequeñas empresas y autónomos. Independientemente de que los mecanismos de selección de las contratistas tengan efectos en la mejora de las medidas de seguridad de las PYMES, éstas, incluidos los autónomos precisan de apoyos específicos.

Por otra parte, esa perspectiva de la formación integrada, obliga a una concepción de la cualificación distinta. No se puede reclamar una mejor cualificación en un sector que se abastece de mano de obra sin experiencia previa y al mismo tiempo no diferenciar las exigencias que se hacen a los trabajadores (especialmente dentro de la gran proporción de peones que existen en el sector) según las competencias desarrolladas.

Además de seguir potenciando una formación profesional específica, y la cartilla profesional, como mecanismos de control de esa cualificación, es necesario que el sector tenga en cuenta que la cualificación se adquiere a lo largo del tiempo. Una formación que se centre sólo en el momento de la entrada de nuevos trabajadores no resuelve esta situación. Es necesario crear itinerarios formativos que acompañen la adquisición progresiva de competencias. De esta manera, la formación en PRL se integra en la formación del oficio u ocupación y tiene más asegurada su capacidad de intervenir en el conocimiento de riesgos y medidas de seguridad específicas. La temporalidad y rotación, suponen un reto para una articulación exitosa de este planteamiento en el sector.

En este contexto de futuro, la formación en PRL debe atender no sólo a la transmisión de los conceptos básicos necesarios, también, y sobre todo, a los comportamientos y actitudes de trabajadores y empresarios del sector hacia los riesgos y la seguridad.

Este planteamiento exige una revisión de los aspectos fundamentales sobre los que se estructura una actividad formativa:

- Desde el punto de vista del diseño, la definición de objetivos ha de ser concreta, referida a una actividad concreta y teniendo en cuenta los destinatarios a los que se dirige.
- Pero sobre todo, se tienen que revisar los aspectos metodológicos, cómo se imparte la formación: la práctica mediante la participación de los destinatarios, la experimentación, el trabajo en habilidades que permitan el desarrollo de una actitud positiva hacia la seguridad individual y colectiva en una obra serán los puntos clave.
- Este planteamiento metodológico requiere revisar los criterios de selección de los formadores, en los que la experiencia en el sector, la capacidad de comunicación, las habilidades para intervenir en la dinámica grupal con el objeto de fomentar la participación y desarrollar la motivación positiva hacia la salud, serán igual o más importantes que los conocimientos en materia de salud y seguridad. Como consecuencia, la formación de formadores habrá de orientarse en este sentido.
- También desde el punto de vista metodológico, la obra como lugar de formación preferente está demostrando ser el lugar más idóneo para este tipo de formación. Se convierte en un recurso formativo de primer orden y favorece la participación de los trabajadores, además de facilitar el aprendizaje de colectivos como inmigrantes o jóvenes que se incorporan al sector.
- Finalmente, la evaluación habrá de estar más pegada a la comprobación de la consecución de los objetivos y al establecimiento de indicadores medibles que permitan identificar los resultados alcanzados.
- Por último, las condiciones de trabajo en el sector de la construcción limitan la disposición hacia la formación de los trabajadores que, al menos en los últimos años de mayor crecimiento de la actividad, se han caracterizado por una prolongación de las jornadas. En este sentido, la formación en horario laboral será un elemento a tener en cuenta para favorecer la participación y motivación hacia el aprendizaje.

3.- PUNTOS DE VISTA DE LOS AGENTES SOCIALES

A continuación se resumen los puntos de vista de los mencionados agentes sociales.

Confederación Nacional de la Construcción (CNC)

Desde el punto de vista del representante de esta institución, en el sector de la construcción existe una falta de cultura formativa y preventiva en general. Esta carencia se manifiesta en el hecho de que dicha formación no llega a todos los colectivos intervinientes, no interesa a todos ellos por igual, y su calidad debe mejorar.

Los avances deberían hacer hincapié en:

- El desarrollo de herramientas formativas y metodologías adaptadas al colectivo inmigrante.
- Adaptar la temática de los cursos a la realidad y realizarse, si es posible, en el ámbito de la propia obra.
- Que los formadores, dado que son elementos esenciales en el proceso formativo, cumplan con unas características tales (conocimiento del proceso constructivo y de la prevención de riesgos laborales en el sector) que les permitan llevar a efecto de una forma adecuada la práctica de la formación.
- Adecuar las condiciones de los espacios en los que se desarrolla la actividad formativa.
- Establecer una formación intensiva y específica para los trabajadores autónomos.

Existen experiencias e iniciativas que se pueden desplegar desde el ámbito de la empresa como, por ejemplo: la creación de incentivos tanto para el desarrollo de la formación en prevención, como para los resultados relacionados con la disminución de la siniestralidad laboral en los centros de trabajo (obras).

Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.)

Sobre la situación general del sector, el representante de FECOMA-CC.OO. destacó que es dicha situación la que provoca el alto índice de incidencia de accidentes, el cual dobla el del conjunto de la economía. A los datos aportados por el estudio, habría que añadir la situación de retribución variable en la que se encuentran muchos trabajadores, ya que el 40% de ellos reconoce recibirla a través de destajos y horas extras. Por lo tanto, considera que deberían haberse realizado también recomendaciones en este sentido. Otro factor que correspondería destacar es la ausencia de delegados de prevención de riesgos laborales, lo que impide que estos lleven a cabo las funciones que en el ámbito de la PRL se le asignan en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde el punto de vista del representante de FECOMA-CC.OO., para desarrollar la cultura preventiva y mejorar la formación en PRL y la seguridad y salud en el sector de la construcción, se deberían tomar las siguientes acciones o medidas:

- En relación con el desarrollo de la cultura preventiva, habría que dirigir la formación hacia los colectivos que pueden tener una mayor incidencia en las condiciones de seguridad y salud de las obras: encargados, jefes de obra y responsables de PYMES. Esta iniciativa es absolutamente imprescindible y urgente, ya que de qué vale la mentalización del trabajador si ésta no existe en un empresario y en la estructura de mando de la empresa. Por lo tanto, es prioritario mentalizar al responsable de la prevención en la obra, ya que a continuación tendrá lugar la de los trabajadores. Otra medida sería la de crear mecanismos tales como, por ejemplo, el carné por puntos, mediante el cual se impida el desarrollo de actividades en el sector a las empresas que incumplan la normativa de prevención de forma reiterada.
- Sobre la adecuación de la formación en PRL, el hecho de que no exista una relación clara entre los accidentes producidos y la formación en PRL realizada por parte de los trabajadores, indica que el problema radica en el tipo de formación que se imparte (deficiente, de corta duración y no relacionada con el puesto de trabajo). Sólo se realiza formación “defensiva”, es decir, para cumplir “papeles”. En definitiva, hay que apostar por la formación a pie de obra. La acreditación de la formación es una manera de asegurar que ésta es adecuada y de calidad.
- En relación con el colectivo de inmigrantes, estos se encuentran más expuestos al riesgo ya que desempeñan sus tareas en trabajos menos especializados. La formación que reciban no debe ser diferente, pero sí ha de quedar garantizado que han comprendido los contenidos. La Fundación Laboral de la Construcción podría plantear el desarrollo del aula permanente en diferentes idiomas, de tal manera que, por ejemplo, una empresa que necesita formar a trabajadores paquistaníes conozca qué día se imparte la formación en ese idioma y pueda así planificar su formación.
- Finalmente, considera que debería crearse y extenderse la figura del delegado sectorial de prevención, como ya existe en algunos países (Suecia). Según los estudios difundidos por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, un centro de trabajo sindicalizado es un centro de trabajo más seguro.

Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT)

Además de esta situación general, desde el punto de vista del representante de MCA-UGT se pueden concretar los siguientes puntos débiles en esta materia:

- La formación en PRL no está integrada ni diseñada para los diferentes oficios del sector. Además, no está graduada en función de las categorías profesionales de cada oficio. En definitiva, se denota una falta de formación más “especia-

lizada” en función de la actividad que se desarrolle.

- En general no existe concienciación por parte de los responsables máximos de la obra: jefe de obra y encargado. En este sentido, en las obras no existe la posibilidad de inducir e incidir sobre el resto de los trabajadores. Esto es especialmente grave por la desconexión existente con los trabajadores de las empresas subcontratistas y los trabajadores autónomos.
- Existe disparidad entre los mensajes emitidos en la formación en PRL y la realidad cotidiana de la obra.
- No hay reconocimiento personal y profesional sobre la formación adquirida y, por lo tanto, se produce una falta de motivación.
- No existe una formación e información específica para los trabajadores inmigrantes en sus lenguas de origen.
- Es una formación esporádica, puntual, que en nada facilita el aprendizaje continuo. Al menos se debería motivar al trabajador para proseguir formándose en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Las mejoras propuestas por el representante de MCA-UGT son las siguientes:

- a. Homogeneizar la formación general sectorial. Ésta se debe desarrollar y concretar.
- b. Desarrollar métodos y procedimientos en la elaboración de los planes de seguridad y salud de las obras con el fin de extraer módulos específicos de formación.
- c. Apostar por la formación presencial. La formación a distancia sería complementaria y debería llevar implícita una fuerte carga visual.
- d. Incidir en que la adquisición de conocimientos preventivos lleve aparejada una reducción o anulación de los períodos de prueba actuales en los contratos de trabajo. También sería conveniente que el hecho de participar y acreditar formación en PRL resultara preferente tanto en la prórroga del contrato fijo, como en las condiciones para el acceso a categorías superiores.
- e. Facilitar a los trabajadores que quieran desarrollarse en este ámbito profesional el acceso a los niveles básico, intermedio y superior.

Sobre el papel de la negociación colectiva, el representante de MCA-UGT expuso que:

El marco normativo de la prevención de riesgos laborales se enmarca en la Ley 31/1995, que incluye la obligación de realizar formación en PRL de acuerdo, a su vez, con lo especificado por la Directiva marco de 12 de junio de 1989, sobre la introducción de medidas para fomentar la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (89/391/CE). Recientemente, con la aprobación de la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, se produce un impulso y desarrollo de la formación en PRL, y deja una puerta abierta para su desarrollo en

la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

El Convenio General del sector (como se señaló en el capítulo 1) establece determinadas acciones informativas y formativas. En el caso de la información, se implantan los ciclos del aula permanente que incluyen tanto una información general, como unos conocimientos y normas específicas. Por lo que respecta a la formación, se establece con carácter enunciativo y no limitativo. En concreto se trata básicamente de cursos voluntarios para las empresas.

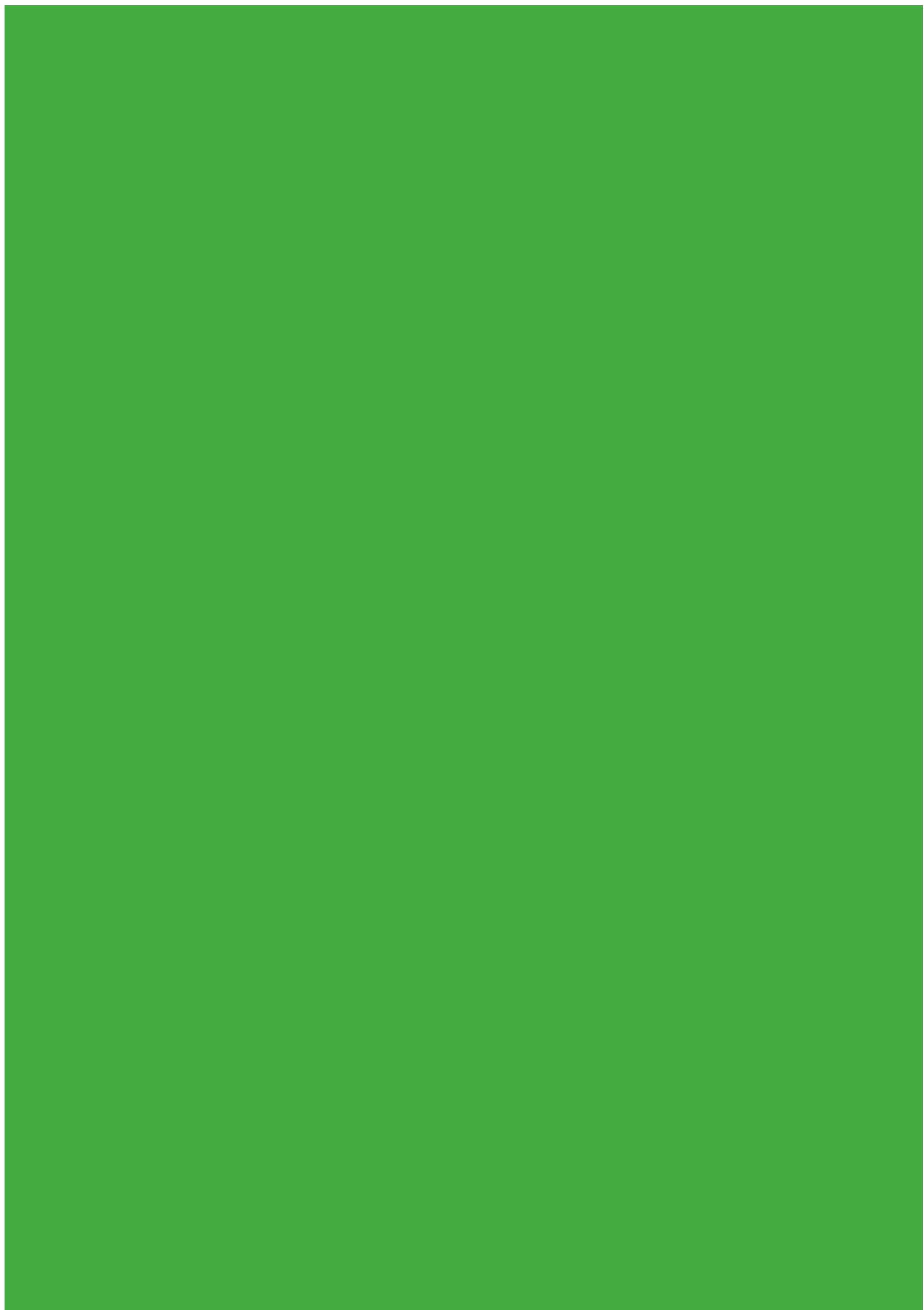
Por su parte, en el marco del Grupo de Trabajo de Construcción de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) se creó un subgrupo para el análisis y estudio de la situación de la formación específica del sector de la construcción. Fruto de sus trabajos fue el documento presentado en la citada Comisión Nacional, aprobado en el pleno celebrado en julio de 2005, en el que, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Construcción (2002-2006), en desarrollo del mismo y en aras de facilitar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se propone una serie de planes y actuaciones de carácter formativo e informativo.

En la próxima negociación colectiva, desde el punto de vista del representante de MCA-UGT, se debe dotar de contenido normativo (no solo indicativo y de carácter voluntario) a los programas y aspectos específicos que ordena la antes mencionada Ley 32/2006. Entre las soluciones que plantea, se incluyen las siguientes:

- Trasladar miméticamente el documento de la CNSST.
- Adaptar dicho documento para la realización del Aula Permanente de la FLC.
- Desarrollar e implantar la cartilla o carné profesional como forma de acreditar la formación preventiva recibida por el trabajador.
- Establecer algunas medidas motivadoras como las que se han expuesto: reducción de períodos de prueba, prórrogas en los contratos, etc.
- En cualquier caso, y dadas las dificultades que plantea una regulación expresa centrada en el puesto de trabajo o función específica en la obra concreta, este tipo de formación (necesaria y requerida por la normativa en materia de prevención) no podrá ser abordada por la negociación colectiva más allá de unos breves parámetros generales de orientación.

FASE II:

**Metodología para la identificación de criterios
de Buenas prácticas**



En esta fase se presenta cómo se ha llegado a la elaboración de criterios para la identificación de buenas prácticas en PRL en el sector de la construcción. Así, en un primer lugar, se presentan los criterios identificados a través del análisis documental buenas prácticas formativas y/o en PRL. Estos criterios han servido para ser trabajados en los grupos de expertos realizados.

En el segundo epígrafe, nos encontramos con los resultados de los grupos de trabajo, ya criterios muy concretos, consensuados en cada grupo, adaptados al sector y a las necesidades formativas del sector. No obstante, y en tercer lugar, se exponen los criterios definitivos, después de la revisión del equipo técnico del estudio, con el fin de poder obtener unos criterios lo suficientemente exigentes como para obtener prácticas de interés, pero lo suficientemente amplios como para que hubiera experiencias dentro del sector.

1. ANÁLISIS DOCUMENTAL

En esta fase se ha realizado una búsqueda documental de estudios y/o experiencias sobre **buenas prácticas en formación de Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Construcción**, para detectar e identificar criterios como apoyo a la definición y selección de una buena práctica en esta materia.

No se ha encontrado ninguna experiencia específica de formación en PRL para el sector de la Construcción, por lo que se han tenido en cuenta todas aquellas prácticas que pudieran tener afinidad con nuestro objeto de estudio, bien por tratarse de buenas prácticas en el ámbito de la formación o bien aquellas actuaciones puestas en marcha que han resultado efectivas para mejorar las condiciones de trabajo o para reducir los riesgos, y que pueden servir de ejemplo a empresas del sector de la Construcción.

En general, calificamos como ejemplos positivos aquellos que contribuyen a generar un cambio de actitudes mediante el desarrollo de metodologías innovadoras que integran los puntos de vista de los diferentes actores, junto con la investigación técnica propiamente dicha, y cuya aplicación resulta efectiva en el cumplimiento de los objetivos. En el caso de la formación en PRL, hay que tener en cuenta, además, el criterio normativo.

Tras la revisión documental, encontramos **elementos comunes** en las diferentes iniciativas. Los modelos de buenas prácticas abordan la intervención desde el diagnóstico de necesidades, por lo que la contextualización es de vital importancia para el establecimiento de objetivos y el desarrollo de los contenidos. En definitiva, toda experiencia debe responder a unos objetivos y, a su vez, estos objetivos deben plantearse como respuesta a unas necesidades concretas.

En el caso de experiencias positivas en el ámbito de la prevención, el **diagnóstico previo** hace referencia tanto a los riesgos relativos a la actividad profesional, a los correspondientes al puesto de trabajo a desempeñar, y a los restantes riesgos existentes que puedan afectar en el desempeño de las tareas, así como al análisis de las medidas preventivas ya implantadas para su eliminación o reducción.

En su planteamiento, los modelos de buenas prácticas en formación PRL deben tener en cuenta **diferentes puntos de vista** en la detección de necesidades. Por un lado, el criterio del experto, que puede establecer desde el análisis de la situación de partida y el conocimiento de otras experiencias, las estrategias necesarias para definir y alcanzar objetivos. Por otro lado, el papel de los agentes sociales que debe ir más allá del mero cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes. Y por último, y en esto se insiste profusamente, “deben ser objeto de atención las necesidades percibidas y expresadas por los destinatarios de la actividad preventiva”¹.

En materia de prevención, la **formulación de objetivos** debe estar orientada a la mejora efectiva de la cultura preventiva en los centros de trabajo y el papel de la formación en este ámbito debe fundamentarse en la promoción de **cambios de actitud** favorables a la protección de la salud en todos los actores involucrados (empresarios, formadores, trabajadores,...).

Los modelos de buenas prácticas en formación coinciden en la importancia del diseño ad hoc de una **metodología** didáctica, adaptada a los destinatarios, al contexto y a los objetivos establecidos. Y esto supone una actualización periódica en la identificación de los problemas y colectivos de riesgo y el ajuste permanente de los objetivos a dicha realidad para el desarrollo de los contenidos formativos. Dichos contenidos deben manifestarse en una serie de actividades y prácticas operativas que promuevan la interacción de los actores implicados, mediante metodologías de trabajo activas y participativas que potencien la experimentación directa.

En este sentido, los formadores tienen un papel fundamental. “(...) el formador debería enfocar su labor al modo de un sastre y planificar la formación como un «traje a medida», teniendo en cuenta en cada caso las características y necesidades concretas de los destinatarios, lo cual requiere en primer lugar conocerlas, es decir, tomarles las medidas a los trabajadores. Pero esto no basta, sino que hay que decidir además el diseño del traje y para ello debemos conocer su funcionalidad, el para qué. No sea que vayamos a hacer un traje de lana para el verano o un esmoquin para ir a la oficina.”²

El alcance o resultados de la experiencia es el último elemento que debe considerarse en la definición de una buena práctica. Es decir, las experiencias e iniciativas positivas serán **aquellas que han demostrado efectividad** en su aplicación práctica. Así, a mayor aproximación efectiva a los objetivos marcados, mayor impacto de la formación.

En el caso de la formación en prevención de riesgos, el impacto de una práctica se mide en términos de **transferencia** de la formación, es decir, en el grado en que los conocimientos y habilidades adquiridos se aplican a la realidad de los centros de trabajo (entre otras cosas, porque como ya hemos visto el objetivo primario es

¹ Boix, García, Llorens y Torada. Percepciones y experiencia. La prevención de riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores. Pág. 71. Iistas. 2001

² Ibid., Pág. 27.

generar una cultura preventiva). “Deben, pues, establecerse indicadores para la evaluación de la transferencia que permitan no sólo valorar el impacto positivo de la formación sino también identificar los factores que limitan dicha transferencia con el fin de removerlos o incorporarlos, en su caso, a nuevos planteamientos formativos”³.

Las experiencias que se han recogido y se presentan a continuación, no son las únicas existentes ni necesariamente las mejores, aunque hay que señalar que se trata de prácticas que pueden aportar valor añadido a la hora de establecer el marco de referencia sobre el que desarrollar una metodología para identificar los criterios de buenas prácticas en la formación de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. Del mismo modo, aunque no todas las experiencias tienen la misma **potencialidad**, todas ellas encierran un buen hacer didáctico que podrá orientarse a la promoción y gestión eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores de la construcción en el lugar de trabajo.

Buena Práctica 1

Una experiencia de ergonomía participativa en la escuela

Se trata de una experiencia de Ergonomía Participativa con niños de 6 y 7 años, puesta en práctica en el Colegio “El Turó” de Mataró en el año 1.998 y que ha seguido desarrollándose desde entonces (a fecha de 2004).

La experiencia comienza con la observación por parte de los niños del entorno, tratando de localizar los principales problemas que pueden afectar a la salud de los escolares. Uno de los rasgos distintivos de esta experiencia es la **implicación directa de los alumnos**: los escolares observan el entorno y tras recoger sus observaciones, se lleva a cabo una puesta en común donde cada niño debe argumentar lo que dice y buscar soluciones a los problemas detectados. Además, se atiende a las necesidades expresadas por los alumnos a través de una sencilla encuesta de 5 ítems en la que se trata de valorar el grado de confort de las aulas.

Aquí es donde se encuentra el punto diferencial de esta experiencia pues convierte al alumno en **protagonista de la actividad preventiva**, siendo ellos mismos quienes realizan el análisis del entorno escolar y la propuesta de soluciones de mejora o cambio. En el caso que nos ocupa, se trasladaría el protagonismo de los alumnos del centro escolar a los trabajadores de la construcción, de modo que pudieran observar su entorno y detectar ellos mismos tanto las deficiencias en materia de seguridad y salud laboral, como las necesidades derivadas de formación.

De igual forma, trasladando la **formulación de objetivos** de esta experiencia escolar, que tiene en cuenta a los destinatarios desde el inicio por medio de su implicación directa, es posible una mejora efectiva del entorno y el desarrollo del espíritu crítico-constructivo en el sector de la Construcción, promoviendo actitudes favorables hacia la protección de la salud en el lugar de trabajo en trabajadores, formadores de PRL y empresarios.

³ Ibid., Pág. 93.

Una metodología activa basada en el contacto directo con los alumnos y partiendo de una situación real, hace que la implicación sea mayor y por tanto se alcancen mejores resultados. El **método** seguido en esta experiencia para lograr los objetivos comienza con la adaptación del concepto de ergonomía a la edad de los alumnos de modo que favorezca la comprensión y el diagnóstico de cada situación considerada. Se consigue así convertir la experiencia de la evaluación del entorno en algo de interés para los alumnos, elemento orientado a generar cambios de actitudes frente a la PRL, por medio de la adaptación de los contenidos a los conocimientos de los usuarios. Es decir, se trata con ello de conseguir que el destinatario de la actividad formativa no la reciba de modo pasivo, como si “con él no fuera la cosa”, sino que exista una estimulación previa que despierte su interés y les permita ser partícipes de la actividad formativa.

Los **resultados** alcanzados en la experiencia del colegio de Mataró han permitido mejorar año tras año el entorno escolar mediante la adaptación del mobiliario, de las condiciones de iluminación, la acústica, etc. El éxito de esta práctica se evidencia desde el momento en que tal aprendizaje se generalizó al resto de las actividades escolares, generando una verdadera cultura ergonómica en el centro. Por ello, el aspecto más positivo de esta experiencia fue su marcado carácter **motivacional**, ya que mostró a los alumnos una forma constructiva de lograr que fuesen tenidas en cuenta sus opiniones y, lo que es más importante, les hizo conscientes de una realidad que antes desconocían.

En el sector de la construcción existe un elevado índice de siniestralidad que los actores del sector conocen. Sin embargo, persiste en los trabajadores una baja implicación frente a la prevención de los riesgos de su actividad por multitud de razones (precarización, ritmo e intensidad del trabajo, ineficacia del sistema sancionador, etc.). En lo que afecta a la **formación en prevención**, la rutina de las acciones formativas -convertidas, en muchos casos, en una serie de instrucciones que forman parte de un programa preventivo inveterado y que se utilizan repetidamente- y el escaso vínculo con las características de los destinatarios y con las tareas y maniobras de su trabajo, entorpecen la implicación de los trabajadores en la protección de su salud en el trabajo.

Toda buena práctica de formación de PRL debería dar un giro radical a esa visión tratando de generar actitudes y motivaciones más favorables hacia la prevención, por medio, por ejemplo, de la **adaptación de los contenidos al nivel de los usuarios** de modo que se potencie la comprensión sobre el alcance de los riesgos, como en la práctica del colegio de Mataró.

Y, del mismo modo que en esta experiencia se ha tenido en cuenta la edad de los alumnos, será necesario en la formación de PRL en la construcción, tener en cuenta las circunstancias de los adultos ante los procesos de aprendizaje. Así, para **concretar el método didáctico** y los contenidos de la actividad formativa, deberá tenerse en cuenta el nivel de formación de los destinatarios así como las diferentes necesidades de formación generadas en los diferentes puestos, de modo que sea más fácil transferir los conocimientos obtenidos a su contexto laboral. En el caso de la construcción, hay que tener en cuenta además, que existe un alto porcentaje de trabajadores de nacionalidad extranjera y un elevado índice de rotación de personal.

Buena Práctica 2

Formación y sensibilización sobre la exposición de los músicos al ruido

Esta experiencia forma parte de un conjunto de buenas prácticas en materia de prevención de los riesgos derivados del ruido en el trabajo recogidas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La Asociación de Orquestas Británicas puso en marcha un proyecto en el año 2001 para tratar de reducir los niveles de ruido en los ensayos y representaciones, con el fin de proteger el sentido del oído de los músicos orquestales.

La experiencia comienza con una **investigación** exhaustiva para detectar los riesgos a los que están expuestos los músicos orquestales por la amplia gama de ruidos que sufren, ruidos de frecuencia alta y volumen excesivo, que causan diferentes formas de pérdida auditiva. La principal dificultad a la que se enfrenta el sector radica en que, mientras que en otros ámbitos de trabajo el ruido es una consecuencia que se puede eliminar o controlar, en la música en directo es el producto, lo que dificulta enormemente el control de la exposición de los músicos. Por otra parte, la exposición de un músico al ruido puede variar de un modo considerable dependiendo de cuestiones como el local donde esté tocando, la obra que esté interpretando y el trabajo del director. Por ello, el problema del ruido en las orquestas no tiene una solución única y completa donde, al igual que en el sector de la construcción, varían de una manera continua tanto los equipos de trabajo como el entorno de la obra, sus diferentes fases y métodos e instrumentos utilizados.

En este sentido, uno de los desafíos a los que se enfrenta el sector en materia de PRL es el elevado potencial de riesgo que envuelve el **espacio físico de trabajo** en las obras de construcción (alturas, hondonadas, espacios descubiertos, pisos irregulares y/o resbaladizos, etc.), que además varía incesantemente. Para minimizar el impacto del espacio de trabajo, se pueden aportar medidas de seguridad y equipos de protección individual pero **es necesario el esfuerzo formativo** para la buena integración de las medidas de seguridad aplicadas y de la consolidación de conductas favorables a la prevención en los distintos escenarios de trabajo.

En la experiencia desarrollada por la Asociación de Orquestas Británicas, se constituyeron **equipos de expertos** en cada orquesta, formados por una representación de todos los actores implicados (intérpretes de toda la orquesta, miembros del equipo de gestión, personal del local, personal técnico, personal de planificación, dirección artística, etc.) de modo que cada profesional pudiera aportar su visión y experiencia, además del enriquecimiento que proporciona la creatividad que se desarrolla en el trabajo conjunto entre profesionales.

Estos equipos recibieron previamente **formación** de modo que se pudiera adoptar un enfoque proactivo, mediante el conocimiento de los riesgos auditivos que se corren en una orquesta y de las medidas de control disponibles. Una vez más, nos encontramos con la necesidad de “educar el ojo que observa” con el fin de poder desarrollar un diagnóstico y una sensibilización en los actores, que derive en una buena práctica de formación en prevención y en el desarrollo de la **cultura preventiva**.

A la vista de las estadísticas de accidentes laborales, en lo que concierne al sector de la construcción, la LPRL y los desarrollos normativos no han logrado cumplir los objetivos de reducir significativamente la siniestralidad en el sector. Es por ello, que se hace necesario la concienciación de trabajadores, empresarios y demás agentes de la relevancia de la formación para la prevención de riesgos laborales.

Por tanto, si trasladamos la creación de estos grupos de expertos al sector de la construcción y además aplicamos la formación básica para todos los trabajadores, se podrá incidir en el desarrollo de una cultura preventiva basada en la idea de que los riesgos laborales existentes no son inevitables. Se hace necesario, por tanto, desarrollar hábitos de trabajo seguros, bajo el convencimiento de que la concienciación sobre la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo no se produce de manera espontánea, sino que se debe enseñar, motivar y sostener en el tiempo. Y es que a pesar de la realización de numerosas acciones formativas, se observa la existencia de **diversos problemas en la concienciación** de los actores implicados acerca de la importancia de la formación en prevención, así como una insuficiente consolidación de las prácticas preventivas.

Como parte de la **difusión de la cultura preventiva**, la experiencia promovida por la Asociación de Orquestas, ha desarrollado una serie de conferencias y talleres sobre la exposición de los músicos al ruido, lo que ha contribuido a una mayor difusión de las soluciones y un **alcance** incluso superior al inicialmente previsto, llegando más allá de las grandes orquestas, a pequeñas y medianas empresas como orquestas de cámara, conjuntos más reducidos y músicos individuales.

Con todo ello, los **resultados** alcanzados en esta experiencia no terminan aquí. La Asociación ha contado con el apoyo de otras entidades, como orquestas ajenas a la organización, para el desarrollo de un Código formal de prácticas para controlar el ruido en la industria⁴, donde expertos de diferentes ámbitos de la industria de la música y el espectáculo han trabajado junto con la Health and Safety Executive (HSE) en la identificación y reconocimiento de buenas prácticas en la prevención de riesgos en el sector, ya no sólo del ruido, sino también posturas, iluminación, temperatura, estrés, etc.

Esta experiencia resulta especialmente instructiva para trasladarla al sector de la construcción ya que el engranaje de una obra constructiva consta de tantas piezas como el de una obra musical. Los puntos clave de esta experiencia son: la implicación de todos los actores, formación específica adaptada y difusión de la experiencia, con la consiguiente mejora efectiva de la cultura preventiva en el sector.

Buena Práctica 3

Campaña de prevención de trastornos músculo-esqueléticos (TME)

Se trata de una experiencia que, en este caso no destaca porque convierta a los trabajadores en protagonistas de la propia actividad preventiva, aunque sean sus beneficiarios, sino porque trata de **difundir de modo práctico** los conocimientos

4 www.soundadviceconsultation.info.htm

de los expertos en prevención adaptados a los riesgos de las diferentes profesiones de diversos sectores.

No es, por tanto, una única buena práctica, sino que consiste en una base de datos que compendia buenas prácticas para el sector, desarrollada por la Fundación Laboral de la Construcción de Navarra que incluye las ya existentes de Mutua Universal, ISTAS y Confebask, con objeto de dar a conocer las distintas actuaciones llevadas a cabo en diversas empresas para la prevención de los trastornos músculo esqueléticos (en adelante TME).

Las prácticas aquí recogidas son medidas y/o actuaciones concretas implantadas en las empresas y que han sido **efectivas** para mejorar las condiciones de trabajo o para eliminar o reducir y controlar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el área de los TME. En este sentido, es considerada una buena práctica cualquier actividad, tarea, solución, metodología, instrumento o producto de PRL evaluado, que sirva de referencia y apoyo a las entidades interesadas en el campo.

La finalidad última de esta y otras propuestas similares, como la del Observatorio de buenas prácticas en PRL para trabajadores autónomos, se centra en el **aprovechamiento de experiencias ajenas**, tratando de reforzar la utilización de los métodos que conducen al éxito por medio de la difusión del buen hacer preventivo.

Esta práctica resulta de especial interés para las PYMES, donde se evidencia una clara falta de cultura preventiva. Como ya sabemos, el sector de la construcción en España está formado, en gran parte, por empresas de pequeño tamaño y trabajadores autónomos, por lo que desarrollar indicadores y **establecer recomendaciones** y modelos de actuación que puedan ser libremente consultados, es extraordinariamente importante para alcanzar a este sector empresarial.

Otro aspecto positivo de esta campaña radica en la **contextualización** de los riesgos relativos a la actividad profesional y en las medidas preventivas implantadas para solventarlos, de modo que a cada necesidad se aplica una solución.

Además la base de datos se actualiza de manera periódica lo que implica que la identificación de los problemas y colectivos de riesgo se actualiza también de modo periódico.

Buena Práctica 4

La aplicación de la ALFIN (Alfabetización Informacional): Buenas Prácticas y Prácticas Significativas

El proyecto de Alfabetización Informacional de la Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria del Ministerio de Cultura se basa en el desarrollo del conjunto de capacidades, habilidades, conductas y actitudes que permiten al individuo buscar, acceder, valorar y **utilizar de forma eficaz la información** más relevante para la toma de decisiones, solución de problemas, desarrollo personal y social, participación democrática, etc.

Esta práctica, aunque no se desarrolla en el ámbito de la prevención, resulta interesante como apoyo a la definición de criterios de buenas prácticas en materia de formación/información. Veamos qué podemos aprender de esta experiencia.

La ALFIN consiste en un proceso continuado, que trata de conseguir la **optimización de los recursos de información** de las bibliotecas por medio de la mejora de las competencias que deben tener los profesionales de las bibliotecas para asegurar y mejorar la formación de los usuarios. Además, a través de esta experiencia se pretende que toda la actividad de la biblioteca, de sus servicios y recursos, confluya en la alfabetización informacional de los usuarios.

Mediante la puesta en marcha de la alfabetización informacional se trata de potenciar una actitud en los bibliotecarios de **compromiso con su rol de facilitadores del aprendizaje**, a través de acciones de sensibilización y formación, y así conseguir que asuman como una parte integral de su trabajo la contribución al proceso de aprendizaje y al logro de resultados por parte de los usuarios. Se trata de planificar su labor a medida, diseñando una metodología adaptada a los diferentes destinatarios y contextos.

En la formación en prevención, la **idoneidad de los formadores** y el compromiso con su rol, es otro aspecto fundamental a la hora de conseguir que las acciones formativas resulten eficaces, es decir, redunden en la disminución de los accidentes de trabajo. En este sentido, resulta vital la colaboración de los diferentes profesionales implicados, de modo que los proyectos formativos puedan contemplar objetivos, contenidos y actividades surgidos de un diagnóstico previo de los intereses y necesidades del grupo a formar. El profesorado deberá implicarse, por tanto, en un proceso de aprendizaje continuo con el objetivo de dar cumplimiento al compromiso de involucrar emocionalmente al trabajador y motivarle para el cambio⁵. Siguiendo esta línea, la posibilidad de integrar la educación para la salud y la seguridad laboral en todos los ciclos formativos (centros escolares, centros de formación profesional y facultades) podría fomentar la sensibilización de los ocupados del sector. Se introduce aquí el concepto de lifelong learning, donde la educación comienza desde una etapa temprana y continúa a lo largo de la vida, de modo que la formación en PRL forme parte de un planteamiento más amplio de gestión de riesgos que alcance al conjunto de la sociedad. Se trata con ello de favorecer la motivación hacia la protección de la salud en los futuros empresarios y trabajadores del sector, haciendo hincapié en la **responsabilidad colectiva**⁶.

Estos criterios deberían trasladarse, especialmente, a la formación continua del sector, de modo que se incluyan los valores culturales relacionados con la protección de la salud en el currículo profesional, integrando los contenidos de seguridad y salud de una forma natural en las diferentes materias y no como un módulo dife-

⁵ El estudio Cambio de actitudes hacia la seguridad y la salud laboral de la FLC de Extremadura, ofrece un análisis detallado de orientaciones psicoeducativas para monitores y profesores del sector de la construcción.

⁶ No obstante, no debemos olvidar que la formación en prevención de riesgos es derecho de los trabajadores y obligación empresarial.

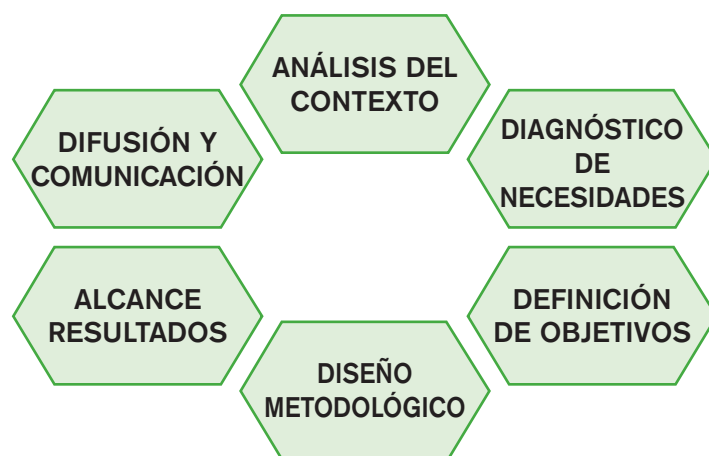
renciado, tratando de evitar, en todo caso, que el alumno vea la PRL como una obligación o un aspecto de segundo rango⁷.

Otro aspecto destacable que podemos extraer de la experiencia de la ALFIN consiste en el desarrollo de estrategias para verificar y evaluar los resultados. De este modo, se han constatado más de cincuenta proyectos de alfabetización informacional llevados a cabo, creándose una comisión técnica para examinarlos y poder elegir posteriormente aquellas prácticas que han resultado más efectivas.

Conclusiones. Decálogo de Buenas Prácticas.

Las prácticas analizadas, aplicadas en distintos contextos, contienen algunos elementos comunes a la hora de afrontar el reto de alcanzar los objetivos formativos marcados. Todas ellas son propuestas interesantes y aportan diferentes criterios posibles a tener en cuenta aunque no se trata de aplicar miméticamente las experiencias planteadas, sino de aprender a partir de ellas, y tratar de establecer unos criterios susceptibles de ser puestos en práctica en el sector. Del análisis de todas ellas, se han extraído las dimensiones básicas que debe tener una acción formativa para ser considerada “buena práctica”.

Fig. 1 Dimensiones de las Buenas Prácticas Formativas en PRL



© EDIS, S.A.

1.- Análisis del Contexto

Parece claro, llegados a este punto, que el primer paso antes siquiera de establecer los objetivos, debiera consistir en la realización de un cuidadoso **análisis de las condiciones actuales del contexto de la construcción**, desde los ritmos de

⁷ Tal y como se expone en “Integración de la prevención en el sistema de educación y formación” en Evaluación de la formación realizada en materia de seguridad y salud laboral en el sector de la construcción, 2006. Pág. 194. FLC, 2006.

producción, las herramientas y técnicas utilizadas y el espacio físico de trabajo, a las características sociodemográficas de la fuerza de trabajo. Partiendo del análisis del contexto, y aún previo al establecimiento de objetivos, se entiende necesario un análisis de las actuales acciones formativas en lo que se refiere, al menos, a metodologías utilizadas, pedagogía de los formadores y evaluación de resultados.

Además, es primordial que en el análisis y exploración de ambos fenómenos, se tenga en cuenta a todos los actores implicados, de modo que no falte la **perspectiva de los expertos, los empresarios y los trabajadores**. Las experiencias que hemos recogido en este documento, como posibles ejemplos transferibles a nuestro sector, resaltan la importancia del criterio de los trabajadores, pues en la planificación de las actividades de PRL han sido, hasta ahora, los grandes olvidados. Planificar para ellos pero sin ellos no sólo los convierte en sujetos pasivos, meros receptores de información, sino que además, se escapa una parte importante del conocimiento de las situaciones de riesgo, mucho más directo que mediante la evaluación técnica.

No se trata aquí de analizar pormenorizadamente el sector de la construcción, pues ya se ha hecho profunda y profusamente en estudios anteriores y no es el objetivo que aquí nos ocupa. Baste con señalar que algunos de los elementos característicos del sector, habrán de ser tenidos en cuenta a la hora de evaluar las necesidades formativas, e incluso a la hora de identificar los principales obstáculos a los que se enfrenta.

Factores estructurales

- Subcontratación.
- Fragmentación y concentración.
- Carácter móvil y temporal de las obras.

Fuerza de trabajo

- Población joven.
- Bajos niveles formativos.
- Trabajadores temporales.
- Alta proporción de trabajadores extranjeros.
- Hábitos de trabajo incorrectos.

El factor empresario

- Supervisión inadecuada en el puesto de trabajo.
- Omisión en el suministro de información y de instrucción.
- Ignorar la experiencia y formación de la mano de obra.
- Incompatibilidad entre las normas de PRL y las exigencias de producción.

Formación

- Metodologías rígidas y poco adaptadas.
- Contenido excesivamente teórico.
- Formadores que no conocen el sector.
- Escasa o nula evaluación de resultados.

2.- Diagnóstico de necesidades

Este paso de la planificación de la actividad o del itinerario formativo, debería acometerse **entendiendo la formación como parte de un todo**, no sólo de un planteamiento más amplio de gestión de riesgos, sino de un programa preventivo en un contexto "X" y que, por tanto, atiende a unas necesidades concretas.

Así, toda organización que acometa la empresa de planificar la formación de prevención, debería plantearse previamente, al menos, algunas cuestiones:

- ¿Existe un adecuado clima preventivo en la empresa?

Los expertos aconsejan no emprender acciones formativas dirigidas a trabajadores en aquellas empresas donde éstos tengan una percepción negativa de la prevención. Proponen emprender primero tareas de mejora de las condiciones de trabajo y de sensibilización dirigidas hacia los directivos y responsables de la empresa (encargados y jefes de obra), por su capacidad de influencia en el conjunto de la obra.

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de la fuerza de trabajo a la que queremos dirigir la acción formativa? ¿Qué necesidades formulan los trabajadores?

A cada perfil, una necesidad distinta. No tendrán las mismas necesidades, los trabajadores noveles que aquéllos que llevan más tiempo; los trabajadores extranjeros que tengan dificultad con el idioma que los nacionales y/o aquéllos que realizan diferentes labores de los que desarrollan un trabajo especializado. Como ya hemos visto, la adecuación de la acción formativa al colectivo destinatario resulta clave.

No cabe duda además, que tener en cuenta la visión de los destinatarios de la acción formativa favorece su implicación activa. En este sentido, es apropiado recordar que, como muestran las experiencias comentadas, los trabajadores manifiestan mayor confianza si han colaborado en el diagnóstico de necesidades y en la definición de las estrategias. Es lo que ha sido denominado como democratización de la gestión de los riesgos.

- ¿La formación que se realiza en la empresa es adecuada?

¿El tipo de formación que se realiza en la empresa, se adecua a las necesidades previamente planteadas? ¿Se trata de una formación teórica que trata de

trasmitir la normativa y su obligatoriedad o está por el contrario incidiendo en la actitud de los actores implicados? ¿Qué necesidades estamos atendiendo con la formación? ¿La formación que se imparte es la apropiada para poder cambiar los comportamientos no seguros y adquirir conductas preventivas?.

Las respuestas a éstas y otras cuestiones, **perfilarán las diferentes necesidades formativas que deben cubrirse**. El siguiente paso, consistirá en evaluar cuáles de esas necesidades pueden ser atendidas desde el ámbito formativo, partiendo de la base de que ofrecer formación no puede equipararse con hacer prevención.

3.- Definición de objetivos

El mayor aprendizaje que nos ofrecen las prácticas comentadas radica en que **el principal objetivo de la formación debe consistir en lograr el cambio de actitudes hacia la prevención**, entendiendo las conductas seguras en el trabajo no como una obligación impuesta sino como una necesidad. No se trata tanto de enseñar teoría preventiva sino de **enseñar conducta preventiva**.

Pero, ¿son viables estas propuestas en el sector?

Hay que decir, que las prácticas analizadas se han escogido, precisamente, porque ofrecen criterios susceptibles de ponerse en práctica en el sector. Ahora bien, el sector de la construcción es el sector de producción con mayor índice de siniestralidad (con un índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja en el 2.006 de 12.909,4)⁸ en el que a pesar de los medios normativos, no se está logrando reducir los accidentes laborales. La mayor dificultad de transferir las prácticas analizadas al sector de la construcción, se encuentra en que los frentes abiertos son cuantiosos y obedecen a múltiples causas, por lo que no se puede aplicar una solución única y completa. Por esta razón, parece que un elemento clave para el diseño de una buena práctica formativa, consistiría en una **definición de objetivos realista**, dirigidos a una actuación concreta que atienda a las necesidades diagnosticadas paso a paso, pues no sería viable plantearse retos muy grandes en un sector donde hay mucho que hacer. Resulta necesario, por tanto, **priorizar los problemas o necesidades** que deben ser objeto de atención en la formación preventiva, recordando que la formación es una parte del engranaje preventivo y que su alcance es limitado.

Para que la formación resulte ser una herramienta útil en la promoción de cambios de actitud favorables a la protección de la salud, hay dos objetivos básicos a cubrir:

⁸ Índice de incidencia: Accidentes x 100.000/Afiliados a regímenes de la S.S. con la contingencia de accidente de trabajo específicamente cubierta. Fuente: MTAS.

Comprensión del riesgo

La formación debe ser una herramienta para la capacitación crítica de los trabajadores, para que éstos sean capaces de identificar los riesgos en su trabajo y para motivarles a participar activamente en las soluciones. Se trata con ello de desarrollar el espíritu crítico-constructivo mediante la adquisición de los conocimientos adecuados.

Mantenimiento de la conducta

La principal baza de la formación reside en la posibilidad de incidir en el desarrollo de una verdadera cultura preventiva, dotando a los trabajadores de unas costumbres positivas en lo que a la prevención de riesgos se refiere, teniendo presente que la adquisición de hábitos de trabajo seguros no se produce de manera espontánea, sino que se debe enseñar, motivar y sostener en el tiempo.

4.- Diseño metodológico

Llegados a este punto, es necesario destacar que se podrán lograr los objetivos establecidos si se cuenta con la implicación y complicidad de los trabajadores, y aquí es donde entra en juego un diseño adecuado de la metodología a seguir. Está comprobado que mediante una **metodología activa y participativa** basada en el contacto directo con los implicados y partiendo de una situación real, se alcanza mayor compromiso e implicación de los participantes.

Una propuesta eficaz de metodología activa y adaptada al contexto o situación real, consistiría en la realización de una acción formativa de motivación hacia la PRL después de ocurrir un incidente/accidente en la obra. De esta manera, se lograría vivir directamente en el entorno de la obra un problema real que puede afectar a la seguridad y salud de los trabajadores⁹.

Otro aspecto imprescindible a tener en cuenta en el diseño de la metodología a seguir, radica en la adaptación al colectivo destinatario. Para concretar el método didáctico y los contenidos de la acción formativa, deberá tenerse en cuenta, por tanto, el **perfil de los destinatarios**. Resulta de vital importancia que dicha formación se oriente desde las necesidades expresadas por los trabajadores, pues se lograría una mayor filiación. En este sentido, no debe considerarse a los destinatarios de la acción formativa como un grupo homogéneo al que enseñar con idénticas metodologías y con los mismos contenidos, sino que es preciso atender las diferentes características grupales e individuales de los alumnos. Es primordial por tanto, desarrollar **métodos pedagógicos flexibles** con posibilidad de ser adaptados a los diferentes niveles de formación de los destinatarios, así como a las diferentes necesidades de formación generadas en los diferentes puestos, de modo que sea más fácil transferir los conocimientos obtenidos a su contexto laboral.

⁹ Tal y como se sugiere en Recomendaciones para la mejora de la formación en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción, FLC 2006.

En el caso del sector de la construcción, hay que tener en cuenta además, que existe un alto porcentaje de trabajadores de nacionalidad extranjera y un elevado índice de rotación de personal. Esto deriva en la necesidad de utilizar **métodos interactivos y materiales audiovisuales**¹⁰, que faciliten el aprendizaje a aquéllos que no comprenden bien nuestro idioma.

El **papel de los formadores** es fundamental para la correcta aplicación de la metodología escogida. Deben ser capaces de identificar las condiciones de partida del grupo de participantes, guiar el aprendizaje de una forma dinámica, favorecer la comunicación dentro del grupo y seleccionar las técnicas más acordes con los objetivos. Para ello el formador, además de tener conocimiento del sector y de los oficios (experiencia profesional), tiene que conocer y saber aplicar las diferentes metodologías formativas que promuevan la motivación y la participación de los alumnos y faciliten la transferencia de la formación impartida a la realidad del puesto de trabajo.

5.- Alcance y resultados

Una dimensión importante de las prácticas formativas consiste en la necesidad de **evaluar los resultados**. Se ha reiterado a lo largo del informe que el objetivo primario de la formación en prevención, debe residir en la promoción de actitudes favorables hacia la seguridad y la salud en el trabajo.

Para valorar si ha existido un **cambio positivo en las actitudes** de los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a la sensibilización, será necesario desarrollar un sistema de evaluación¹¹ que permita conocer el progreso de los aprendizajes y la interiorización de comportamientos seguros en la obra.

No obstante, como ya se ha mencionado, el cambio de actitud de los trabajadores no depende exclusivamente de la formación en PRL, sino que la percepción que los trabajadores tienen sobre el clima preventivo general de la empresa, puede favorecer (si dicha percepción es positiva) o dificultar (si es negativa) el impacto de la formación.

Para evaluar una práctica formativa, y medir el éxito de la misma, hay que tener en cuenta:

- los resultados obtenidos,
- la posibilidad de transferir esa experiencia formativa y
- la sostenibilidad.

Los resultados se miden en función de “hasta qué punto se han conseguido los objetivos que se habían determinado para cada situación de riesgo. Si éstos no se consiguen o se consiguen de una forma parcial, hay que replantearse la

¹⁰ El estudio Guía de buenas prácticas sobre materiales de formación continua, Ffe, 2003, ofrece un análisis detallado sobre la elaboración de materiales formativos en relación a las características del aprendizaje en los adultos.

¹¹ En este sentido el INSHT ha desarrollado un instrumento de evaluación del cambio de actitud muy interesante. Ver Metodología de evaluación del cambio de actitud de los trabajadores hacia la prevención: el instrumento EECAT-PRL, INSHT, 2001.

situación, revisar por qué las medidas adoptadas no han dado el resultado buscado y pensar en otras alternativas o en actuaciones adicionales”¹².

Para evaluar los cursos de una forma rigurosa, objetiva y global es preciso tener en cuenta una doble perspectiva, por un lado, la del equipo docente y por otro, la opinión de los alumnos. Las percepciones de los alumnos ofrecen además información relevante sobre un elemento esencial del proceso formativo: la transferencia de lo aprendido al entorno laboral.

Por último, dado que el impacto pierde potencia con el tiempo, otro de los elementos a evaluar sobre la acción formativa desarrollada será si permite un programa de acción posterior, es decir, su sostenibilidad en el tiempo.

6.- Difusión y comunicación

Para contribuir al desarrollo de la cultura preventiva en el sector, la difusión de buenas prácticas resulta de extraordinaria utilidad. La publicación y comunicación de otras experiencias realizadas con éxito, en éste y otros contextos, no sólo aporta mayor visibilidad a las actuaciones preventivas y refuerza el convencimiento de que la PRL es posible, sino que genera además una espiral de **conocimiento acumulativo** y evita duplicidades innecesarias.

Para favorecer el **aprovechamiento de experiencias ajenas** es importante fomentar las redes y el intercambio de información entre las distintas partes implicadas. A este efecto, la creación de **bases de datos** que acopien modelos de buenas prácticas y materiales de aplicación en los diferentes contextos, cuyo acceso sea libre, promovería el aprendizaje organizacional (benchmarking) basado en la transferencia de experiencias. La formación de redes de intercambio de experiencias en la Red, aprovechando el potencial divulgativo de Internet, es una alternativa que no exige costes elevados y que permite a las empresas más pequeñas y con menos recursos, adoptar modelos de actuación puestos en práctica por grandes empresas y que han resultado efectivos. A este respecto, es recomendable la creación de grupos de expertos que, a modo de comisión técnica, examinen y elijan todas aquellas experiencias susceptibles de etiquetarse como buenas prácticas. Para ello, se sugiere el diseño de un soporte documental a cumplimentar en formato ficha, así como un decálogo de criterios básicos para la selección de las experiencias.

2.- GRUPOS DE TRABAJO

El transcurso de los distintos grupos de trabajo ha aportado la información suficiente para establecer los aspectos que creen más relevantes a la hora de considerar una experiencia formativa como buena práctica.

¹² LPRL, art. 16.2

Los tres grupos de trabajo se realizaron sin incidencias reseñables, con una duración aproximada de dos horas y media. Al inicio de cada sesión se les explicó, de manera breve, el estudio y el papel de estos grupos en el estudio. Así mismo, se explicó en qué consistía la sesión de trabajo.

Conviene señalar, que a todos los participantes de los grupos les costó centrarse en el concepto de buenas prácticas en formación, y resultó más fácil el que trabajaran en cómo debería ser la formación en PRL en el sector de la construcción.

No obstante, se trabajaron distintos ejes que han ayudado a establecer las características que debe tener una buena práctica. Estos ejes son: objetivos, metodología y colectivo diana. Por otra parte, se trataron otros elementos como resultados, sostenibilidad etc., pero al final quedaban subordinados a los ejes que consideraron claves.

A continuación exponemos, de manera concreta, los componentes consensuados que tiene que tener cada elemento señalado para que se pudiera considerar como una buena práctica.

Objetivos

Se considera que toda experiencia formativa debe responder a unos objetivos, a su vez estos objetivos se plantean como respuesta a unas necesidades concretas.

Por ello, se plantea que los objetivos deben ser concretos y realistas, teniendo muy presente las características del sector.

Asimismo, los participantes señalaron objetivos generales que se deberían perseguir:

- Motivar y crear predisposición al aprendizaje.
- Generar cambio de actitudes y concienciación ante la PRL.
- Que exista transferencia de conocimientos.
- Integrar la experiencia formativa en la estrategia formativa de la empresa y no ser una iniciativa aislada y puntual para cumplir con la norma.

Para los participantes estos objetivos suponen un mínimo que debería plantearse cualquier acción formativa en materia de PRL.

Por otra parte, se señala que los objetivos son el punto de partida y no se le da tanta importancia como a la metodología didáctica de impartición.

Metodología

En todos los grupos de trabajo el éxito de una acción formativa pasa por el cómo se imparte, desde la metodología empleada hasta la persona formadora. De esta manera, los objetivos son importantes pero se encuentran supeditados al cómo se enfoque y quién de la formación.

El CÓMO. La forma de impartir la formación debería ser:

- **Realista**, en cuanto al sector en que se encuentra y su contexto. Así mismo, la formación debe estar planificada e integrada en el entorno productivo.
- **Progresiva**, para que exista transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo y pueda incidir en el cambio de actitudes y hábitos. El que la experiencia formativa tenga un carácter progresivo y no puntual ayuda a generar un itinerario en formación en PRL.
- **Coherente**, la experiencia formativa tiene que tener una coherencia entre teoría y práctica, las dos dimensiones deben responder a unos objetivos claros de aprendizaje, motivación, y concienciación. Ambos aspectos deben estar conjugados, los dos son necesarios y complementarios. Es muy importante que la dimensión práctica se realice “a pie de obra”, para poder detectar mejor la especificidad de cada obra y favorezca la toma de conciencia de los riesgos.
- **Participativa**, de forma que cada alumno/a se sienta implicado e identificado con el proceso formativo. Debe ir encaminada a conseguir que los trabajadores se identifiquen y les resulte cercana.

Conviene tener en cuenta que cada uno de estos aspectos se retroalimenta, en la medida en que si la formación es coherente será participativa, si es realista será progresiva, participativa y coherente.

El FORMADOR/A. Pieza clave en el proceso formativo.

- Es una figura clave en el proceso formativo por ello debe:
 - Creer en el papel de la formación en PRL.
 - Saber transmitir conocimientos.
 - Motivar al grupo al aprendizaje.
 - Tener amplios conocimientos del sector.
 - Tener capacidad y conocimientos pedagógicos suficientes como para poder adaptar lenguaje y contenidos a la especificidad de cada grupo.

Colectivos diana

En los diferentes grupos no se le ha otorgado gran importancia a los colectivos que presentan mayor siniestralidad. Puesto que consideran que es un problema de flexibilidad y adaptación a cada grupo, pero no se percibe la necesidad de generar una metodología específica para estos colectivos.

No obstante, sí se señala el prestar atención e incidir en los siguientes aspectos:

- El que exista una experiencia formativa dirigida a estos colectivos con mayor siniestralidad sería en sí misma una buena práctica.
- Conviene tener muy presente, no sólo a los colectivos que presentan mayor siniestralidad sino conseguir la implicación de los mandos intermedios y personal de la oficina técnica para que la formación no pierda credibilidad, especialmente en los colectivos que más preocupan.

- Por otra parte, se focaliza todo el éxito de la formación a estos colectivos en la figura del formador y en cómo éste realice la formación, por ello no llegan a establecer cómo ha de ser una buena práctica en formación en PRL para dichos colectivos, sino la importancia de que se les tenga presente y que el formador sepa adaptarse a esta situación.

Éxito de la práctica

- El éxito de la experiencia formativa debe responder a los objetivos planteados. Es decir, que se consiga dar respuesta a las necesidades detectadas.
- Asimismo, se contempla el que a través de la acción formativa se puedan poner en evidencia necesidades no contempladas al inicio.
- Por otra parte, se señala el que cualquier actividad formativa debe ir acompañada de una verdadera evaluación. Esta evaluación debe prestar especial atención a la evaluación del profesorado.

3.- CRITERIOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

En este apartado, se ha pretendido concretar, si cabe aún más, los criterios analizados en la revisión documental y los criterios obtenidos a través de los grupos de trabajo.

Este tercer paso ha consistido en adaptar los criterios a la concreción de las empresas que conforman el sector en la actualidad. Como ya se ha mencionado en el epígrafe metodológico, estos criterios han sido seleccionados por el equipo técnico del estudio. Teniendo en cuenta los objetivos del estudio, los criterios expuestos en los grupos de trabajo y la situación del sector. Con todo ello, se ha generado la siguiente ficha de criterios para la identificación de buenas prácticas.

Objetivos

- Claros y limitados, dirigidos a una actuación concreta.
- Cada práctica debe ser viable en el sector.

Metodología

- Adaptada a la realidad del sector
- Que en la experiencia formativa esté contemplada la práctica.
- Orientada a generar un cambio de actitudes, contemplando una visión de carácter innovadora, técnicas de motivación grupal etc.
- Importancia de la persona encargada de la formación:
 - Apoyos didácticos adecuados.

Colectivos diana

- Sería importante, pero no imprescindible, que la experiencia formativa este dirigida a los siguientes colectivos:
 - Pymes
 - Autónomos
 - Inmigrantes

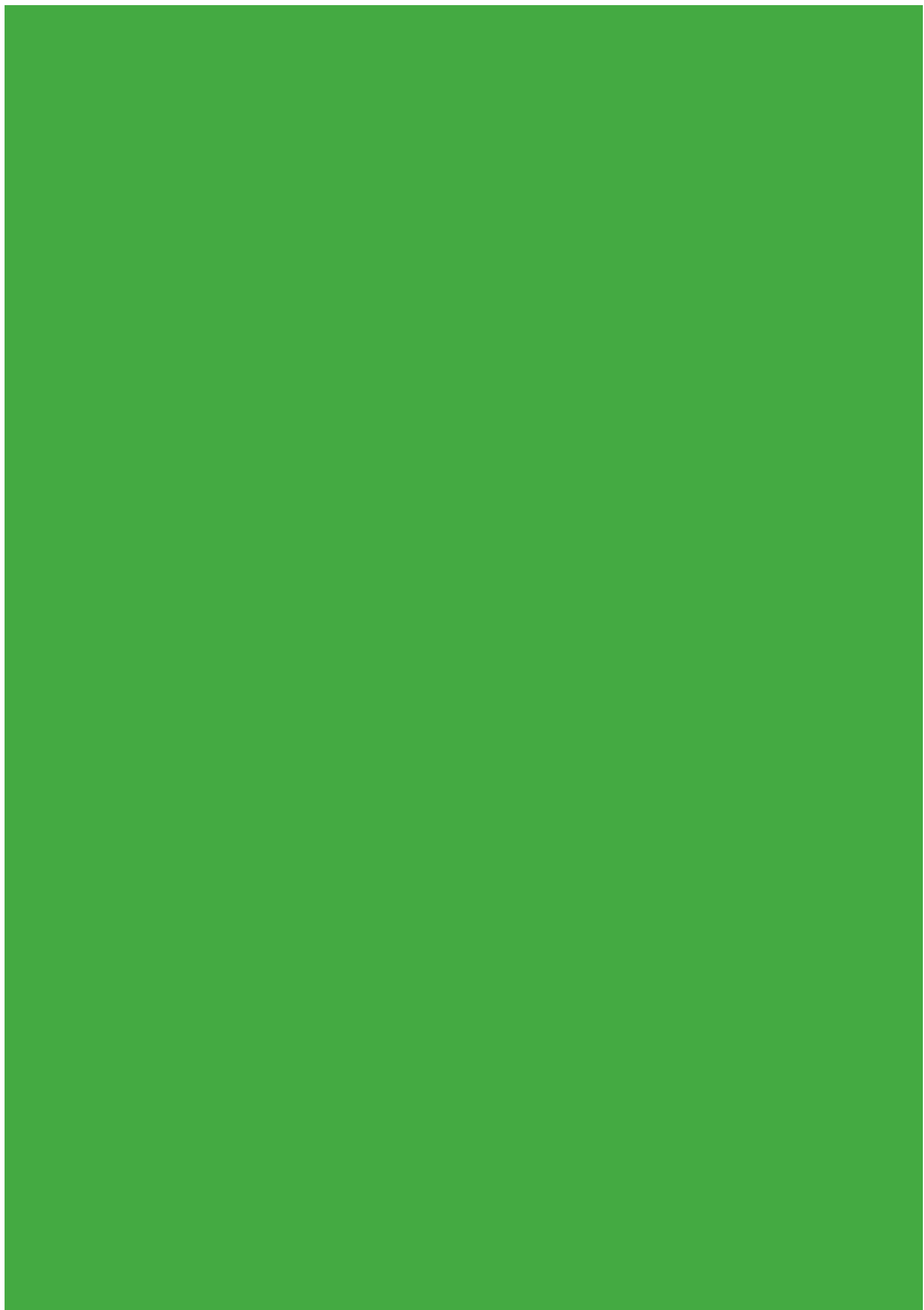
Evaluación

- Que se piense en una valoración de los resultados, más allá de lo que se considera una evaluación al uso (cuestionario autocumplimentado).
- La valoración debería contemplar elementos de mejora, no sólo resultados de asistencia.



FASE III:

Casos de Buenas Prácticas



A continuación veremos las diez buenas prácticas seleccionadas, como se ha mencionado al comienzo de este estudio, cada buena práctica se ha tratado de manera independiente, ya que se han analizado experiencias concretas que están llevando a cabo tanto empresas del sector como organizaciones relacionadas con el mismo.

La información que aparece en cada práctica tiene elementos comunes, y elementos distintos, puesto que cada experiencia aporta algo diferente. Cada práctica comienza con una breve ficha que nos permite ubicar la práctica en un contexto espacio/temporal, seguidamente nos encontramos con una descripción de la práctica, con el fin de saber en qué consiste. El segundo punto, antecedentes, se trata de conocer cuál ha sido el origen de esta práctica, el por qué, cuál ha sido el contexto en el que surge.

En un tercer epígrafe, se pasa a exponer las características de cada práctica, es decir, los objetivos planteados y las estrategias que han empleado para llevar a cabo dichos objetivos, es en este último apartado, donde nos encontramos con diferencias -como es lógico-, en la información recogida, puesto que cada acción descrita ha necesitado de estrategias de implementación diferentes.

Otro aspecto importante de cada práctica es el que se refiere a los resultados conseguidos y la evaluación, seguido de la sostenibilidad y transferencia, es decir las posibilidades de que la práctica se prolongue en el tiempo y pueda llevarse a cabo en otras empresas. El desarrollo de cada práctica se completa con el apartado aprendizaje, donde se plantea las mejoras que han pensado hacer o deberían hacer en un futuro, así como cierto balance de lo que ha supuesto la experiencia llevada a cabo. Finalmente, aparece una ficha resumen con los aspectos más relevantes de cada práctica, esta ficha nos permite conocer cada práctica de manera sucinta.

Seguidamente, exponemos cada práctica con la estructura expuesta, teniendo en cuenta que el orden de aparición de cada práctica responde a una clasificación por orden alfabético, según el nombre de la empresa o entidad responsable de cada práctica.

Práctica 1.

Empresa COPALSA.

Fomento de la motivación preventiva en la incorporación a la empresa

Ubicación geográfica: Vitoria. Su ámbito de actividad es regional.

Ubicación temporal de la practica: Últimos cinco años.

Sector/ámbito de actividades: Construcción.

Área ejecutora: Departamento de formación de COPALSA.

Áreas que colaboran: Dirección, Recursos Humanos y Producción.

Responsables: Sede social de la empresa COPALSA en VITORIA

1.- Descripción de la práctica

COPALSA viene desarrollando desde hace cinco años la actividad que denomina protocolo de bienvenida o manual de acogida. Esta actividad tiene lugar cuando una nueva persona se incorpora a la empresa, tiene una duración aproximada de dos horas y se realiza en grupos pequeños de dos o tres personas.

El objetivo principal de esta iniciativa es crear un espacio de intercambio de opiniones y expectativas, tanto en relación a los compromisos que establece la empresa con el trabajador como en relación a los derechos y deberes de aquél. De modo que el acuerdo al que compromete el contrato de trabajo a ambas partes incluye, no sólo la consideración de intercambio de trabajo, en abstracto, por salario sino las condiciones en que ese trabajo se ha de realizar.

Se trata, desde este inicio, de propiciar la motivación del trabajador facilitando su participación y transmitiendo respeto a sus comentarios y observaciones. Una motivación que se basa en la importancia que concede la empresa, no sólo a las capacidades profesionales del trabajador en el momento actual sino también a las posibilidades de desarrollo, derivadas de una activación de sus habilidades y actitudes en el mismo. Otro aspecto importante en esta práctica es que se vincula, desde el principio, la idea de calidad en el trabajo que integra el hacerlo en condiciones de seguridad.

Los contenidos que se abordan en el contenido del protocolo de bienvenida incluyen los contenidos de esos acuerdos, el debate o puesta en común de expectativas y el análisis de accidentes o incidentes que se han producido, tanto en la empresa como fuera de ella.

Esta actividad se refuerza con unas jornadas anuales en las que participan todos los trabajadores, independientemente de su ocupación, que se pueden repetir en el mismo año cuando se produce un accidente o incidente, con un seguimiento en obra por parte de los delegados de prevención y encargos de obra que están formados como recursos preventivos. También es importante el esfuerzo formativo realizado con mandos intermedios para que integren en la dirección y coordinación técnica de los trabajos los criterios de calidad, seguridad y medioambientales en que deben realizarse.

Además, COPALSA, ha diseñado una estrategia de apoyo a las subcontratas, especialmente autónomos y microempresas, en las que sigue identificando falta de información sobre los requisitos mínimos exigidos por la ley. En esos casos, proporciona información adicional.

2.- Antecedentes

COPALSA es una empresa con más de treinta años en el mercado. Desarrolla su actividad, fundamentalmente, en el País Vasco y en algunas provincias limítrofes.

A partir de la experiencia acumulada en el sector, de la escasez identificada de mano de obra cualificada, las características culturales del colectivo que accede al sector, en el que predominan las expectativas salariales sobre las profesionales, y de la necesidad de posicionarse en el marco con una imagen que aporte valor añadido a sus productos. Decide coincidiendo con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, poner el proceso de certificación de calidad en el que se inscribe la política de seguridad de la empresa.

En este proceso que genera una orientación a la mejora continua se trabaja sobre dos ideas clave:

- La calidad como una distinción de la empresa en el mercado, que incluye la seguridad durante la producción.
- Una política de recursos humanos, que parte de la consideración de las personas que trabajan en COPALSA como personas con habilidades y actitudes que se movilizan como capital importante para el desarrollo profesional, con las que se establecen compromisos que se traducen en derechos y deberes por ambas partes.

Estas dos ideas se transmiten a todos los trabajadores de la plantilla y comprometen a todas las áreas de la empresa, incluida dirección y gerencia.

3.- Características de la práctica

Objetivos:

El objetivo del protocolo de bienvenida es proporcionar al trabajador, en el momento en que entra a trabajar en la empresa, un entorno en el que se le da a conocer los valores de la empresa, los compromisos a los que ambas partes se

comprometen y propiciar la capacidad activa de los trabajadores para contribuir a los objetivos de la empresa, todo ello a partir del compromiso con su propio desarrollo profesional.

Estrategias.

Para la consecución de estos objetivos las estrategias implementadas se han caracterizado por:

- La aplicación de esta iniciativa a todos los trabajadores.
- La creación de una dinámica que facilite la participación del trabajador y la transmisión de respeto de la empresa hacia ellos.
- La realización en grupos pequeños y con una duración de dos horas
- La explicación del protocolo y debate sobre los contenidos de trabajo de cada uno de los participantes y los riesgos asociados.
- La importancia de la seguridad en el desempeño de su trabajo, tanto por sus consecuencias en los costes de la empresa como por la propia salud del trabajador.
- Acompañamiento de datos concretos sobre accidentes o incidentes y la necesidad de comprometerse en evitarlos.
- La integración del protocolo de bienvenida en una estrategia de prevención, que incluye jornadas anuales dirigidas a todos los trabajadores y del seguimiento en la obra que realizan los recursos preventivos.
- Una atención específica a colectivos específicos como encargados y trabajadores de mayor edad.
- La idea de que no es suficiente con contar con las medidas de seguridad, sino que se tienen en cuenta las personas que han de utilizarlas.
- Evaluaciones de los accidentes e incidentes que se producen, y la realización de check-list para determinar las causas del mismo, con el objetivo establecer las medidas correctoras.

Estrategias relevantes en el planteamiento didáctico del protocolo de bienvenida.

El planteamiento didáctico del protocolo de bienvenida trata de trasladar al futuro trabajador, desde el inicio, los valores de la empresa, que se asientan sobre la idea de la importancia de realizar un trabajo de calidad, por parte de personas que forman parte de un equipo de trabajo, con expectativas y capacidades de desarrollo profesional.

Esta idea inicial se apoya sobre una política de contratación que apoyada, a su vez en, el conocimiento del sector y en las relaciones con entidades formativas que también están relacionadas con el sector, se orienta a captar profesionales, independientemente del nivel de cualificación del puesto al que se incorporan.

La estrategia didáctica, por otra parte, se orienta a transmitir desde el inicio la idea de compromiso entre la empresa y el trabajador. Los derechos y obligaciones a los que se comprometen cada parte. El trabajador, en este caso, es un sujeto activo en el compromiso que la empresa fomenta, desde el momento en que tiene lugar el

protocolo de bienvenida creando las condiciones para su participación, teniendo en cuenta que estas condiciones están basadas en el respeto.

Esta filosofía se manifiesta de forma práctica en el protocolo de bienvenida a través de las siguientes estrategias:

- Creando un diálogo que favorece la indagación sobre las expectativas y concepciones del trabajador en relación a la seguridad y calidad.
- Favoreciendo la posibilidad de participación del trabajador y escuchando las aportaciones que realiza.
- Reflexionando sobre accidentes concretos, cómo se producen y por qué.
- Debatiendo sobre las medidas de seguridad de los puestos de seguridad para qué sirven y el motivo por las que se utilizan.
- Mediante la organización de grupos pequeños en los que se favorece la participación de todos.
- La preparación de documentos en los idiomas respectivos, específicos, claros y concretos para los trabajadores inmigrantes que tienen dificultades con el lenguaje, sobre los contenidos que se abordan en el protocolo de bienvenida y el trabajo a realizar en la empresa.

Estrategias para la integración del protocolo de bienvenida en la estrategia de prevención de la empresa.

La política de prevención y la política de calidad no se conciben separadas en COPALSA.

El protocolo de bienvenida se orienta a transmitir esa idea, se asienta sobre la base de una estructura de gestión de la prevención que incluye además, la celebración de Jornadas anuales de seguridad en la que participan todos los trabajadores y pueden repetirse en un mismo año, si se produce un accidente o incidente que lo requiera.

La idea de intervenir sobre las actitudes de los trabajadores a la que se orienta esa actividad inicial atendiendo a cuestiones de motivación, creando las condiciones para la participación, se complementa también con la insistencia necesaria en los contenidos de seguridad en el desempeño del puesto de trabajo, que permiten intervenir sobre los comportamientos de los trabajadores.

Sobre esta idea se vuelve a insistir en las visitas con el servicio médico de la empresa a los lugares de trabajo. En estas visitas se insiste sobre los contenidos abordados en el protocolo de bienvenida, asimismo se presta especial atención a los problemas específicos del puesto concreto.

La tarea de concienciación es un eje de trabajo fundamental en la formación de los recursos preventivos con los que cuenta la empresa. Es importante señalar en este sentido, el hecho de que los encargados son formados como recursos preventivos que inciden en la práctica preventiva mediante la integración en las órdenes de trabajo de los contenidos de seguridad, calidad y también medioambientales.

Otras estrategias importantes de cara a fortalecer la actitud preventiva de los trabajadores son:

- Su participación en la evaluación de los riesgos y en la investigación de los accidentes o incidentes que se producen.
- La atención particular a colectivos específicos, especialmente los trabajadores de mayor edad y a los inmigrantes.
- Las estrategias de atención específica a autónomos y microempresas, puesto que la idea de seguridad tiene una dimensión colectiva. Si bien los trabajadores de las subcontratas no participan en el protocolo de bienvenida, COPALSA, aprovecha su experiencia acumulada y las relaciones establecidas con las subcontratas para establecer medidas de apoyo específicas a autónomos y microempresas. Por una parte, ofreciendo facilidades de información y asesoramiento sobre los requisitos legales que tienen que cumplir, de modo que las deficiencias iniciales detectadas no descalifiquen a ese autónomo o pequeña empresa como posible colaboradora de la empresa.
- Preparación de documentación específica que se entrega a los trabajadores cuando se produce cualquier accidente o incidente, en la que se vuelve a incidir sobre las cuestiones abordadas en el protocolo de bienvenida, no sólo al trabajador sino a nivel general.

Es decir, que el protocolo de bienvenida es para el trabajador que entra la primera toma de contacto con un modo de hacer de la empresa que, orientado al cambio de actitudes, se reproduce a lo largo de su permanencia en la misma, bien a través de la participación en las actividades ya programadas (jornadas anuales, o visitas a la obra) o bien en aquellas que la empresa decide para atajar las consecuencias derivadas de un incidente que se haya podido producir.

Es importante resaltar que estas medidas que refuerzan las estrategias que se ponen en marcha en el protocolo de bienvenida, se dirigen a todos los trabajadores de la empresa. Se pretende con ello, actuar localmente sobre el asunto que provoca la actuación (sea programada o no) y generalmente reforzando los resortes sobre los que se asienta la cultura de la empresa.

4.- Resultados alcanzados y Métodos de evaluación

Los métodos de evaluación se basan, fundamentalmente, en la observación de los resultados que se producen. La información de esos resultados se obtiene:

- En la propia sesión del protocolo de bienvenida, que lleva a introducir mejoras en el planteamiento didáctico de los mismos y en las jornadas que se realizan.
- De la observación en los puestos de trabajo de los comportamientos que se modifican.
- De los intercambios de información entre responsables de seguridad, encargados del protocolo de bienvenida, jefes obra y encargados.
- De la investigación de los accidentes que se producen.
- Del coste asociado a los accidentes y el ahorro que supone evitarlos.

Si bien no se tienen sistematizados los resultados, para la empresa son importantes algunos indicadores:

- La permanencia del trabajador en la empresa.
- La modificación de los comportamientos .
- La evolución del número de accidentes, número de trabajadores afectados y gravedad de los mismos.

Los resultados obtenidos se materializan:

- En la satisfacción comunicada por algunos trabajadores que se han cambiado de empresa, identificando a COPALSA como la situación de trabajo más favorable.
- En la reducción de accidentes e incidentes, sobre todo, del número de trabajadores afectados.
- En la modificación de comportamientos y actitudes hacia el trabajo, observadas en las visitas de seguimiento, transmitidas por encargados y jefes de obra.
- En la adecuación progresiva de los planteamientos didácticos a las peculiaridades del trabajador y el puesto de trabajo que va a ocupar.

5.- Sostenibilidad y transferencia

Para una empresa pequeña como COPALSA la posibilidad de mantener esta estructura de la formación preventiva, está especialmente condicionada, a sus posibilidades de mantener su capacidad de competencia en el mercado en el que opera. En ese sentido, se resalta la necesidad de fortalecer mecanismos que favorezcan su permanencia en el mercado, limitando la entrada de competidores, pero siempre ofreciendo los mismos criterios de calidad.

Desde este punto de vista, la posibilidad de transferencia queda especialmente condicionada, en el caso de las PYMES, entre las que sigue existiendo déficits de información, limitaciones económicas y de gestión para hacer frente a los requisitos establecidos por la norma, ya que requieren de un apoyo administrativo a nivel individual. No obstante, y teniendo en cuenta estos déficits, sí es una práctica que las empresas pequeñas podrían trasladar o aprender de esta experiencia.

6.- Aprendizaje

La principal lección aprendida es, en opinión de COPALSA, la necesidad de dar valor a la formación, para que deje de ser un simple procedimiento que se realiza para cumplir con la ley.

La creación de ese valor se basa en la vinculación de la idea de buen profesional, capaz de realizar un trabajo de calidad en condiciones de seguridad, no jugarse la vida es un valor en sí mismo.

Las actitudes vinculadas a un desempeño profesional óptimo están claramente interrelacionadas con las actitudes que contribuyen a consolidar la cultura preventiva. Exigen, por parte de la empresa, tener en cuenta a la persona en su puesto de

trabajo, las motivaciones y expectativas que tiene, y la generación de una cultura de empresa que manifieste, en todos los procedimientos de trabajo las prácticas que reflejen esa cultura. Este contexto genera la credibilidad necesaria en los compromisos que se exige al trabajador.

RESUMEN

COPALSA es una pequeña empresa de aproximadamente, setenta trabajadores que opera en el mercado local del País Vasco. Desde hace diez años puso en marcha los procesos necesarios para obtener la certificación de calidad, en la que comprometió a todos los niveles de la empresa y en la que se inscribía también los objetivos de seguridad y medio ambiente. Sobre esta base se va creando y poniendo en práctica una cultura de empresa que pretende ofrecer en el sector de la construcción una imagen diferenciada, basada en la calidad del trabajo que realiza y las condiciones de seguridad en las que se lleva a cabo. Uno de los ejes principales de esta nueva cultura es la importancia concedida al hecho de trabajar con personas.

Como resultado de la experiencia acumulada en el sector y en el contexto de la promulgación de la normativa en materia de Prevención de riesgos laborales, establece una estrategia preventiva sobre esos mismos principios de calidad con los que ya se había dotado.

La formación en prevención se asienta en la importancia de transmitir los objetivos de la empresa y las características de su cultura empresarial, basada en la calidad y la seguridad, desde el inicio y de manera continua a lo largo del tiempo que permanece el trabajador en la empresa.

En relación a la formación inicial, el protocolo de bienvenida se organiza en pequeños grupos y se estructura sobre la base de la participación de los trabajadores. Los contenidos se centran en la política de la empresa, los compromisos que asumen ambas partes con el contrato de trabajo, el debate sobre lo que significa la seguridad y la calidad, y la reflexión de por qué se producen los accidentes y son necesarias las medidas de seguridad a adoptar para evitarlos.

Desde un punto de vista metodológico, este protocolo se caracteriza por favorecer la participación, generar la reflexión sobre los aspectos de seguridad y promover una actitud proactiva hacia el desarrollo profesional, que se considera directamente asociado a un trabajo seguro.

La atención a las actitudes y comportamientos que tiene lugar en este protocolo de bienvenida se refuerza de manera continua mediante las visitas a la obra en las que se vuelve a insistir en los contenidos abordados, en la investigación in situ sobre las causas que han provocado

un accidente o incidente, y en las jornadas anuales que se realizan dirigidas a todo el personal. La atención a las actitudes en cada una de estas intervenciones que pueden abordar contenidos de trabajo distintos se mantiene.

Los resultados obtenidos permiten concluir a COPALSA la necesidad de dar valor a la formación en materia de prevención de riesgos. Un valor basado en la apuesta que hace la empresa por contar con trabajadores cualificados (independientemente del nivel) y en la credibilidad que ofrece a éstos, los trabajadores, manteniendo en sus criterios de organización del trabajo los mismos principios que quiere inculcar a los trabajadores.

Para COPALSA resulta especialmente importante atender a las dificultades específicas de los trabajadores autónomos y de las microempresas subcontratadas, con un apoyo administrativo individualizado que permita superar los déficit de información en relación con los requisitos que exige la normativa vigente en este ámbito, y la gestión necesaria para cumplirlos que limitan seriamente sus posibilidades de seriedad.

Como empresa principal, COPALSA ha optado por favorecer la información y asesoramiento de esas empresas cuando participan en los procesos de subcontratación que realizan.

Práctica 2.

Empresa CORMAN

Práctica experimental.

Programa de dinamización preventiva “Formación”

Ubicación geográfica: Madrid

Ubicación temporal de la práctica: Práctica experimental.

Sector/ámbito de actividades: Trabajadores dedicados al montaje de medidas de seguridad en obra.

Responsables: Sede social de la empresa Corman en Madrid.

1.- Descripción de la práctica

La práctica que se analiza en la empresa Corman se basa en un diseño y experimentación, todavía incipiente de un programa de dinamización preventiva, que implica poner en práctica un nuevo enfoque de la formación en la empresa. Asentándose sobre un cambio de modelo de la forma en que se gestiona la prevención.

Los aspectos más relevantes de esta práctica tienen que ver con la decisión de integrar seguridad y proceso de trabajo no sólo en la actividad formativa en sí, también en las áreas de la empresa que inciden directamente en el qué y cómo de la ejecución de una obra: el encargado, el jefe de obra, el recurso preventivo, son todos ellos parte implicada y fundamental para garantizar que el aprendizaje realizado en la actividad se pueden mantener durante el desempeño del trabajo.

En este sentido, se integra a dichas figuras en el programa de dinamización y se les confiere una capacidad de transferencia de conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de sus funciones de dirección, coordinación o supervisión a las que se concede un valor formativo sustancial, basado en el acuerdo sobre la evaluación de la eficacia de los instrumentos existentes (plan de obra, de seguridad) y su adecuación a la obra en concreto que se va a iniciar.

Es importante en esta experiencia, la integración de las empresas subcontratadas en la gestión de la prevención. Su responsable o coordinador de seguridad, su jefe de obra y/o encargado, o el propio autónomo forman parte de ese acuerdo inicial, que a partir de la evaluación inicial, compromete a todas las partes. Este acuerdo, sirve de guía para la planificación y desarrollo de las actividades didácticas iniciales y específicas posteriores.

La formación tiene lugar en dos momentos y persigue, en cada caso, objetivos distintos. Al inicio de cada obra tiene lugar una actividad de formación, en la que se abordan los acuerdos alcanzados, a su vez se transmiten o transfieren las consecuencias que tienen en las medidas y medios de seguridad a adoptar en las distintas actividades que se van a poner en marcha.

En otro momento posterior, tiene lugar la formación a pie de obra, esta formación tiene un carácter eminentemente práctico, permite contar con recursos no disponibles en el aula que facilitan el aprendizaje y la participación de los trabajadores.

Desde el punto de vista de la planificación, cada obra da lugar a un programa específico de dinamización preventiva lo que permite, por una parte la continuidad de la formación y por otra, la adecuación de los contenidos a las situaciones específicas de trabajo que caracterizan cada obra.

Se hace una selección cuidadosa de los formadores (llamados técnicos de dinamización) que atiende tanto a los conocimientos sobre seguridad y prevención como de los procesos de trabajo que caracterizan el sector de la construcción, a la vez que se valoran otras capacidades como planificación, trabajo en equipo y capacidad de negociación. El formador no se concibe como un recurso ajeno a la obra, sino que forma parte del programa de dinamización preventiva, juega un papel decisivo en las decisiones y consensos que se alcanzan, y sirven de referente para la programación didáctica y la evaluación posterior. Este técnico, apoyado con un programa informático, se encarga de recoger la información de la gestión preventiva, incluidas las distintas actividades formativas (o de transferencia) realizadas y los resultados que, principalmente por observación, ha podido detectar.

2. Antecedentes

La empresa Corman dedicada a la instalación de medidas de seguridad colectivas en las empresas de construcción toma como punto de partida los resultados de la evaluación de la formación del sector, que señalan las principales carencias de la formación en prevención realizada y decide diseñar un programa específico **Formación** que afronte las debilidades identificadas.

En concreto, pretende hacer frente a una formación concebida para dar respuesta a un requisito normativo, carente de integración en las políticas de gestión de la actividad y los recursos humanos en las empresas. Este programa vuelve la mirada a los procesos formales e informales que tienen lugar durante el proceso de ejecución de una obra, que son fuente de formación para todos los implicados, desde el jefe de obra al peón.

Por otra parte, toma en consideración las características del empleo en el sector, sin formación específica de entrada, con problemas para satisfacer la necesidad de contar con profesionales cualificados y con un ritmo de edificación y crecimiento de la demanda continuado en los últimos años. Un crecimiento que ha ido acompañado de un aumento de la diversidad de situaciones de trabajo en una misma empresa y con la entrada en los procesos de nuevos equipos y maquinarias. Todo ello, ha originado una saturación de los efectos de la formación, ya que

parece concebida de forma burocrática y con fines documentales, que no puede ir más allá en la consecución de objetivos relevantes en la mejora de los índices de siniestralidad y actitud hacia los riesgos que se encuentran en la base de los mismos.

La nueva propuesta se presenta como soluciones de gestión preventiva que suponen una apuesta por una mayor integración de la práctica preventiva en el desempeño de la actividad en la empresa, por una formación dinámica y continua que fomente la participación del trabajador y vinculada al puesto de trabajo que desempeña cada uno.

3.- Características de la práctica

La práctica específica de la empresa Corman se concibe como una práctica de dinamización preventiva en obra y tiene, de momento, un carácter experimental.

Objetivos:

A partir del objetivo general de integrar la gestión preventiva en la gestión de la producción en obra, se persiguen los siguientes objetivos:

- Incrementar el número de trabajadores que reciben formación a pie de obra, a partir de la identificación de las necesidades reales de formación.
 - Orientar la formación hacia un hecho práctico permanente, basado en la participación y puesta en común entre los individuos.
 - Facilitar la transferencia de habilidades, comportamientos y actitudes preventivas tanto individual como colectivamente.
 - Dinamizar los recursos disponibles en la obra para promover la prevención.

Estrategias.

Para la consecución de estos objetivos las estrategias implementadas se han caracterizado por:

- Aprovechar los procesos de comunicación formales (e informales) presentes en una obra y concebirlos como una actividad de transferencia de contenidos preventivo, basada en la adopción de consensos o acuerdos en torno a la seguridad.
- La actividad de dinamización preventiva cuenta con la participación y compromiso de agentes empresariales, sindicales y profesionales en la obra.
- Establecer mecanismos de seguimiento de la actividad de dinamización preventiva, desde el punto de vista de su contribución a la reducción de la siniestralidad.
- Incorporar los aprendizajes de la formación realizada hasta el momento y aprovechar el carácter intuitivo, de los aprendizajes que tienen lugar en materia de prevención, por parte de los trabajadores de obra.

Estrategias relevantes en el diseño de la dinamización preventiva en obra

El programa de acción de esta iniciativa parte de un estudio y programación preventiva previa que tiene las siguientes características:

- Recopila y analiza las necesidades y objetivos a partir de documentación específica en relación a los proyectos comprometidos por la empresa: el proyecto de ejecución, el estudio de seguridad y salud, el plan de seguridad y salud, el planning de obra, los datos iniciales del proyecto y datos de las subcontratas y/o autónomos.
- A partir de los datos obtenidos se aprovecha la reunión, ya establecida, pero que hasta ahora no ha tenido una trascendencia en la planificación, para consensuar y adoptar criterios comunes entre el técnico de dinamización preventiva, la jefatura de obra y el coordinador de salud y seguridad (tanto de la empresa como de las subcontratas). A este proceso se le denomina Proceso de Gestión de Transferencia y se basa en la idea de que el modo en que se transmite una orden de trabajo, se orienta a un trabajador sobre el modo de ejecución de una tarea o se supervisa la seguridad en un puesto concreto. Constituyen momentos formativos que generan la posibilidad de intervenir de forma práctica en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador.

Estrategias relevantes en la ejecución del programa de Dinamización Preventiva

Uno de los factores a tener en cuenta es que la actividad más relevante en el sector, que lleva a cabo Corman es la colocación de medidas de seguridad en las obras que ejecutan otras empresas. Es decir, que es subcontratada, en la mayoría de las ocasiones, por otras empresas del sector y, ésta a su vez subcontrata a otras empresas o autónomos. Este factor explica la atención especial que, esta práctica que se analiza, presta a la figura del encargado o recurso preventivo de la subcontrata.

Estos, junto con el jefe de obra y el técnico de dinamización mantienen una sesión de trabajo conjunta (denominada sesión de dinamización) en la que se adoptan los acuerdos y procedimientos de trabajo que implican la dinamización preventiva, que se pone en marcha cuando una empresa es subcontratada por otra.

Las estrategias que se activan se sustentan en tres actuaciones distintas: la validación o modificación del plan de seguridad y salud, que es transmitido al jefe de obra y coordinador de seguridad, esta transmisión se denomina transferencia y se considera un hecho formativo. La adopción de las medidas preventivas acordadas en esa reunión previa que exige la comunicación, o transferencia con el jefe de obra, el encargado de la subcontrata o el autónomo.

Se trata de una charla con los trabajadores en la que el Técnico de dinamización transmite o transfiere el modo de realizar el trabajo de forma segura, atendiendo a la especificidad de la tarea (en un puente, un acceso, en una obra de edificación...) y al contenido de la misma según el nivel de cualificación exigido a cada trabajador en el desempeño de su puesto. Se trata de una formación puntual y corta, pero directamente vinculada a las características de la obra, y de acuerdo a los criterios acorda-

dos en la sesión de dinamización, que se repite en el tiempo según las características de cada obra y el proceso de trabajo a desarrollar en cada una de ellas.

De este modo, los trabajadores van adquiriendo contenidos profesionales que mejoran su cualificación, a la vez que los comportamientos seguros, que acompañan cada tarea, se integran en el contenido de esa cualificación.

Estrategias para la programación y ejecución de la acción didáctica

En este caso es especialmente relevante la importancia de las acciones didácticas específicas que se mantienen a pie de obra.

En este sentido, independientemente del contenido que viene determinado por la actividad concreta a desarrollar en una obra determinada, todas las acciones didácticas han de atender o seguir los siguientes objetivos:

- Integrar la actividad formativa en la realidad concreta en que se va a desarrollar el trabajo. Para facilitar esta integración la actividad tiene lugar a pie de obra.
- La formación es una actividad más en la gestión preventiva de la empresa.
- Debe contemplar la implicación de Jefes de obra, encargados y recursos preventivos en la transferencia de conocimientos, comportamientos y actitudes que eviten o disminuyan el riesgo.
- La programación y ejecución de la misma, se diseña y aplica teniendo en cuenta que se trata más de incidir en el cambio de actitudes y comportamientos que en la transmisión de conocimientos, pero atendiendo a resultados concretos: mejora en la gestión de la obra de los encargados y jefes de obra, adopción de medidas de seguridad, reducción índices de siniestralidad...

Estrategias en la selección de formadores

Una pieza clave en todo el proceso de dinamización preventiva en obra es el técnico de dinamización, que no sólo se encarga de las actividades didácticas, sino que participa y fomenta los consensos, y debe ser capaz de dirigirse con igual eficacia al jefe de obra y al trabajador. Además se encargan del seguimiento de la gestión preventiva en cada obra concreta y recoge la información y resultados obtenidos. El perfil óptimo establecido para la selección de estos técnicos de dinamización, se basa en la orientación práctica de toda la gestión y formación preventiva adecuada a la especificidad de cada obra.

Los aspectos que definen ese perfil son:

- Técnico Superior en Prevención de riesgos laborales.
- Técnico con conocimientos de Producción de Obra.
- Capacidad de Planificación.
- Capacidad de Trabajo en equipo.
- Habilidad para generar sinergias.

Lugar de formación

La elección de la obra como lugar de formación favorece el contacto y visualización de los contenidos y procedimientos que se abordan en la actividad didáctica específica. Es especialmente importante para los nuevos trabajadores que no tienen experiencia en el sector. Además posibilita la experimentación de procedimientos que no permite el aula, y por tanto, la comprensión y fijación de lo aprendido.

Recursos para la formación

Los recursos para la formación son de distinta naturaleza. Por una parte, el estudio y análisis previo de la documentación de partida imprescindible, que permite contextualizar la formación en una obra concreta (el plan de ejecución, el plan de seguridad y salud, el planning de obra, los datos de subcontratas...). Esta información sirve de base para la adecuación de las distintas actuaciones (ordenes, actividades formativas, seguimientos) que tienen lugar con posterioridad.

Otro tipo de recursos tienen que ver con las posibilidades que abre el desarrollo de la actividad preventiva en la obra. La visualización de la obra, los espacios, las alturas, huecos, así como de las medidas preventivas que existen o que hay que utilizar en cada lugar, y la posibilidad de hacer demostraciones prácticas in situ concede un gran potencial de aprendizaje a los trabajadores.

Finalmente, es importante considerar la importancia de otro tipo de recursos, esta vez de carácter organizativo que dan continuidad a lo abordado en la actividad didáctica. En concreto, los encargados, recursos preventivos y jefes de obra que transmitirán sus indicaciones incorporando la seguridad como criterio de desempeño. Este hecho refuerza el aprendizaje y da coherencia a la posibilidad de compatibilizar el ejercicio profesional con la seguridad.

Desde el punto de vista organizativo, hay que tener en cuenta otro tipo de recursos que se derivan de este plan de actuación: las actas de sesiones o documentos de las sesiones de inicio y dinamización preventiva que han sido consensuadas por los agentes dinamizadores. Estas actas constituyen el referente para la evaluación que tiene lugar en la fase final del proceso, que sirve de base para actuaciones posteriores. Esta tarea contará con el apoyo de la herramienta informática diseñada a tal efecto.

Planificación

La planificación de las actividades queda integrada en la planificación de la gestión preventiva de la obra en su conjunto.

La planificación se inicia con cada obra y parte de los acuerdos alcanzados entre los distintos responsables (técnico dinamizador, recurso preventivo o encargado, jefe de obra..). Para esta planificación es de gran ayuda la herramienta informática empleada, estructurándose en tres fases distintas:

- Estudio y programación preventiva.
- Programa de dinamización preventiva en obra.
- Seguimiento y evaluación.

En cada una de ellas intervienen distintas áreas de la empresa, como se ha visto, teniendo consecuencias en el diseño y adaptación posterior de las actividades formativas.

4.- Método de Evaluación

El nuevo enfoque de la formación que de forma experimental ha puesto en marcha la empresa Corman, incluye un plan de evaluación sistemático que se orienta a la mejora de las actuaciones sucesivas, tanto desde el punto de vista de los contenidos como de los procedimientos. En este caso, prestando especial atención a los que implican una transferencia (considerados hechos formativos en sí mismos).

Se parte del contenido de las actas de sesiones de inicio y dinamización mantenidas entre técnicos dinamizadores, jefes de obra, encargados y recursos preventivos. Los acuerdos que reflejan estas actas constituyen los criterios de evaluación, los objetivos que han guiado la planificación y con los que se pretenden conseguir unos resultados concretos.

El proceso de evaluación incluye las siguientes actividades

- Visitas de seguimiento a obra que permite la comprobación de los resultados esperados .
- Reuniones entre el jefe de obra y el coordinador de salud y seguridad.
- La reuniones del Comité de Salud y Seguridad.
- Actualización de la documentación (plan de seguridad y salud y planning de obra) .

Como resultado de estas actividades, orientadas a la comprobación de resultados en el desempeño, en los ajustes que se precisen en el plan de seguridad y en el planning de obra, se realiza un informe de seguimiento en el que se recoge los resultados que se han alcanzado y el alcance de los mismos en relación a los objetivos planteados.

Para el desarrollo de esta fase de evaluación y seguimiento se cuenta con distintos tipos de recursos y herramientas:

- El programa de dinamización preventiva.
- Las actas de la sesión de inicio.
- La sesión de dinamización.
- El programa de puntos de inspección.
- La actividad didáctica específica.
- Un programa de gestión documental.

Un aspecto de carácter cualitativo de especial importancia para esta empresa y que consideran un indicador positivo de los resultados obtenidos, es el grado de satisfacción del jefe de obra. Desde su punto de vista, en la medida en que, tanto

esta figura como el encargado consideren que su tarea ha sido facilitada, a la vez que se mejoran los niveles de seguridad en su empresa, la propuesta de dinamización preventiva aporta un valor añadido que generará una aplicación cada vez mayor.

El hecho de que esta práctica tenga aún un carácter experimental, dificulta la obtención de información sobre resultados conseguidos y su evaluación, desde el punto de vista de la sostenibilidad y posibilidades de transferencia de esta iniciativa.

En cualquier caso, se trata de una propuesta que no sólo parte de la experiencia propia, también de una demanda sentida en el sector de generar un nuevo modelo de gestión de la prevención que supere las limitaciones actuales, incluido el modo en que se concibe la formación.

El hecho de que parta de los procesos reales que tienen lugar en una obra como base sustantiva para adecuar la gestión preventiva a la naturaleza del sector de la construcción, refuerza sus posibilidades tanto de sostenibilidad como de transferencia futura a otras empresas.

RESUMEN

El programa de dinamización preventiva que de forma experimental está llevando a cabo la empresa CORMAN se diseña a partir de la identificación de las insuficiencias que en materia de gestión de la prevención, incluida la formación, se han detectado. En concreto, se ha constatado que el modo en que se ha puesto en práctica, desde la entrada en vigor de la LPRL, ha respondido más a la necesidad de cumplir con unos requisitos legales que a la finalidad de la norma.

En este análisis previo al diseño de la iniciativa, se ha prestado especial atención al modo en que tiene lugar el proceso de trabajo en una obra, desde que se inicia hasta que se termina: por una parte identificando documentos que establecen criterios de ejecución y por otro, los procesos de comunicación formales e informales propios de este sector.

Como resultado se han identificado puntos críticos en el proceso de trabajo en los que se puede integrar la gestión de la prevención. Estos puntos críticos se caracterizan porque suponen la transmisión de información entre dos áreas de trabajo o entre un jefe y su subordinado, o de un trabajador a otro. También son especialmente importantes, los momentos en que se producen intercambios con las empresas subcontratadas. A cada uno de estos puntos se les asocia la posibilidad de transferir contenidos e indicaciones en materia de prevención. A ese hecho de transmisión se le denomina transferencia y constituyen momentos de formación en prevención de riesgos.

Otro aspecto importante a tener en cuenta, es que la experiencia de dinamización preventiva se concibe como un modelo de gestión de la prevención en la que se incluye la formación. De este modo, se persigue dar coherencia y continuidad a los procedimientos de gestión, con lo que se transmite en la formación, y así aprovechar las posibilidades de refuerzo en uno y otro sentido.

La dinamización preventiva se modela a partir de tres momentos significativos:

1. El momento en que se inicia una obra, del que hay que extraer criterios y tareas a realizar, constituyendo el referente o la base sobre la que se definen los objetivos de formación.
2. En el momento siguiente, es en el que los trabajadores empiezan a trabajar, se realiza una actividad de dinamización (o transferencia), este momento puede ser completado después con actividades de dinamización específicas, pensadas para una actividad concreta o grupo de trabajo determinado.
3. El tercer momento es el de refuerzo y evaluación que se apoya en las labores de seguimiento de la obra y las tareas complementarias de gestión de la prevención: actas, documentación, resultados de visitas, reuniones del comité de salud y seguridad, entre otras.

Los actores clave en este proceso de dinamización son: los jefes de obra de la empresa y subcontratas, los encargados, los técnicos de seguridad, el técnico de dinamización preventiva. Aprovechando las reuniones, que de hecho ya mantienen, se sistematiza el contenido de esa reunión inicial en la que el plan de seguridad, el planning de obra y el plan de ejecución se revisan y se acuerda su adecuación o necesidad de revisión para su aplicación a la obra concreta que se va a poner en marcha.

El técnico de dinamización preventiva es una figura clave en el proceso. Está presente en los momentos esenciales del programa y favorece la adopción de acuerdos y consensos. Además, es el responsable de realización las acciones didácticas iniciales y específicas. Estas acciones tienen lugar en la obra y parten, además de lo establecido en la ley (acción didáctica inicial), de los acuerdos alcanzados respecto a la ejecución de la obra y el plan de seguridad (acción didáctica específica).

Se caracterizan porque tienen lugar cada vez que se inicia una obra, exige su adaptación a las características específicas de la misma y permite utilizar la obra misma como recurso formativo: se visualizan las medidas de prevención y el uso de las mismas, favoreciendo la participación de los trabajadores. Se evita así, la repetición de los mismos contenidos que tan pocos resultados tiene.

Un aspecto importante a tener en cuenta en este programa es la selección del técnico de dinamización: además de los conocimientos en prevención ha de tener conocimientos sobre el proceso de ejecución de una obra, capacidad de liderazgo para dinamizar los distintos recursos existentes en una obra, -de cara a mejorar la salud y la adopción de medidas de prevención-, capacidad de trabajo en equipo y de dinamización.

La evaluación que se propone en esta iniciativa se apoya en distintos tipos de actuaciones: el seguimiento de obra (programa de puntos de inspección), las actas de los acuerdos alcanzados, y de las sesiones o actividades didácticas mantenidas. El técnico de dinamización es el responsable de gestionar la documentación, a través de una herramienta informática que se está diseñando a tal efecto.

Dado el carácter experimental no ha sido posible aportar resultados obtenidos. Como indicador positivo avanzan el grado de satisfacción manifestado por los jefes de obra y encargados, que han percibido una mayor facilidad en la ejecución de sus funciones, en las que la seguridad no es una tarea más que se añade, sino parte integrada de las mismas.

Práctica 3.

Empresa DETINSA

CONSTRUCCIÓN

Programa de gestión de contenidos formativos en prevención

Ubicación geográfica: Madrid, con direcciones regionales en varias CCAA.

Ubicación temporal de la práctica: Un año

Sector/ámbito de actividades: Construcción

Responsables: Sede social de la empresa Detinsa en Madrid.

1.- Descripción de la práctica

La formación a distancia en prevención de riesgos laborales, para los trabajadores que se incorporan a la empresa DETINSA, forma parte del programa de gestión preventiva del grupo. Surge como respuesta a la dificultad de dar cobertura formativa a las entradas simultaneas que se producen en todas las delegaciones que la empresa tiene, en todo el territorio nacional.

Desde un punto de vista metodológico, se sustenta en la generación de contenidos específicos, en función de la evaluación de riesgos realizada para cada puesto de trabajo. El nuevo trabajador accede a los contenidos que le corresponden en función del puesto que va a ocupar.

La acción formativa se inicia después de un primer contacto con el responsable de seguridad, que le presenta la aplicación e inicia en las características de su uso y da comienzo con la inclusión de sus datos personales y el puesto de trabajo que va a ocupar. A partir de este momento, accede desde cualquier lugar, en el momento y durante el tiempo que quiera, tanto a contenidos generales como a los específicos. El aprendizaje se apoya con tutorías telefónicas y diferidas (correo electrónico) y foros específicos, así como con formularios de envío de sugerencias en relación a la prevención en su puesto de trabajo.

Al finalizar la actividad didáctica, puede realizar una evaluación sobre los contenidos incluidos en la programación de manera optativa, que le permiten acceder al Certificado de aprovechamiento. Adicionalmente cumplimenta un cuestionario de satisfacción y el sistema de prevención dispone de un historial de sus conexiones.

2.- Antecedentes

Detinsa es un grupo con dos líneas de actividad: la promoción y la construcción inmobiliaria.

Con motivo de la promulgación de la Ley de PRL en 2005 se crea un Servicio de Prevención Mancomunado para todo el grupo que lidera la gestión de la prevención de toda la empresa.

Durante el desarrollo de su plan estratégico para el período 2004-2007 se produce un incremento considerable de la plantilla en todo el territorio español, y de forma simultánea en varios puntos geográficos, lo que dificulta la realización de la formación inicial en PRL incluso con servicios de prevención ajenos. Este fue uno de los factores que impulsó la creación de una herramienta informática, usada para la gestión de la prevención, que incluye una aplicación para que los trabajadores puedan realizar los cursos. Esta herramienta se completa con formación presencial para aquellos trabajadores que no tienen acceso a los medios informáticos que se precisan.

3.- Características de la práctica

La práctica específica de la empresa DETINSA, que se presenta como ejemplo de buena práctica, es la incorporación de formación a distancia en PRL a todos los trabajadores del grupo en su herramienta informática de gestión de la prevención.

Objetivos:

Ofrecer mediante las posibilidades de la herramienta informática un sistema de gestión de la prevención que permite a la empresa cumplir con sus obligaciones en materia de salud y seguridad (al inicio), facilitar una formación a distancia con un planteamiento metodológico y didáctico que permita un aprendizaje eficaz, en relación al puesto de trabajo que va a realizar la persona que se incorpora.

Estrategias.

Para la consecución este objetivo, DETINSA pone a disposición de todas las delegaciones territoriales un sistema informático de gestión de la prevención que permite:

- Desde el punto de vista organizativo, coordinar las entradas de personal (gestionado a través de recursos humanos) con la formación en prevención de riesgos laborales, que exige la ley antes de iniciar su prestación laboral en la empresa.
- Desde el punto de vista de los contenidos, un diseño metodológico que apuesta por una formación basada en la características preventivas asociadas a cada puesto o función, unos recursos que sirvan de apoyo al aprendizaje a distancia, así como una evaluación y seguimiento del historial formativo del trabajador a través de sus accesos a la red.

Estrategias relevantes en el diseño de actividad formativa

El diseño de esta práctica de formación especialmente diseñada para la formación de entrada, se apoya sobre las siguientes actividades clave:

- Entrega al futuro trabajador, en el momento de la formalización del contrato laboral, de una documentación que incluye información sobre la empresa, un dossier del Servicio de prevención y el sistema de gestión preventiva propio de la empresa, así como de los equipos de protección individual y del sistema de formación en PRL.
- Mantenimiento de una reunión con el responsable del Servicio de Prevención, o el Técnico de seguridad asignado a la obra. En esta reunión se le explica el sistema de prevención y se le inicia en el Portal del Servicio de Prevención.
- Identificación de la necesidad de formación que precisa en función del puesto que va a ocupar a través de la identificación del usuario del portal.
- Autorización al usuario para acceder a los contenidos del portal, unos de carácter general y otros específicos, en función de la evaluación de riesgos que se ha realizado del puesto de trabajo que va a ocupar y que incluye la calificación de riesgo, la recomendación preventiva que debe aplicar el trabajador y la planificación prevista para eliminar o disminuir el riesgo que ha establecido la empresa y que incluye todas las medidas asociadas al mismo.
- Este sistema de planificación preventiva incluye un sistema de comunicación, a través del cual el trabajador puede hacer llegar sus quejas o sugerencias en relación a la seguridad y prevención del puesto. Esta información es analizada e incorporada al sistema de mejora continua de la empresa.

Estrategias relevantes en la planificación, programación y ejecución de la actividad

Previo al inicio de la actividad formativa, que el trabajador va a realizar a través de la Web, se procede a la comunicación, por parte de la dirección de recursos humanos, de la previsión de incorporaciones previstas de modo que el servicio de prevención pueda identificar las necesidades de formación en función del puesto que va a ocupar. La dirección de recursos humanos debe hacer una segunda comunicación confirmando la incorporación para disponer la información y contenidos formativos en la intraweb del servicio.

Desde el punto de vista del alumno, uno de los aspectos más relevantes es que no existe límite temporal, respecto al momento en que el trabajador se conecta al contenido del Portal. Puede hacerlo en cualquier momento del horario laboral y en cualquier día y lugar.

A partir del momento en que se produce la primera conexión, el participante cuenta con una serie de recursos didácticos que le permiten ir avanzando en la programación establecida para su puesto de trabajo y obtener, mediante la realización de una prueba específica (de acuerdo a los contenidos abordados), el certificado de aprovechamiento del curso que expide la propia aplicación.

Estrategias relevantes en la metodología didáctica aplicada

La base principal de esta formación a distancia es, en primer lugar, la posibilidad de generar contenidos específicos en función del puesto de trabajo. Contenidos que se ofrecen en soporte informático y que se pueden imprimir.

La segunda estrategia es incorporar información, no sólo sobre el sistema de prevención de la empresa, sino también sobre la planificación preventiva específica del puesto, que incluye las medidas de seguridad que ha dispuesto la empresa para ese puesto, determinado en función de la evaluación de riesgos realizada.

La tercera es que la herramienta pone a disposición del trabajador recursos (formularios de comunicación de situaciones de riesgo), que prolongan la relación entre el trabajador y el servicio de prevención, sobre la base de su desempeño diario y los riesgos que identifica o las sugerencias de mejora que puedan surgirle.

Recursos para la formación

En esta metodología de formación a distancia son importantes los recursos didácticos que se ponen a disposición en la propia página Web a la que accede el alumno, que cumplen la función de facilitar el aprendizaje y mantener el interés y la atención en la seguridad y prevención.

Por ello, además de los manuales, se ofrecen al alumno tutorías telefónicas o través del correo electrónico, posibilidad de participar en foros preventivos en relación al curso y prueba optativa de aprovechamiento.

Estos recursos específicos con la actividad formativa particular se complementan con otros a los que se puede acceder, como foros de actualidad preventiva, formularios de encuestas sobre salud y seguridad...

5.- Método de evaluación

Además de la evaluación que optativamente puede realizar el alumno en relación a los contenidos cursados y que le permiten obtener el certificado de aprovechamiento, el servicio de prevención, dispone del historial de acceso de los alumnos, basado en el número de acceso, tiempo de acceso, etc. Si bien, no se ha establecido todavía el tratamiento ni utilidad de esta información.

Por otra parte, y de acuerdo al procedimiento de calidad establecido por la empresa, los alumnos cumplimentan un cuestionario de valoración de la formación.

6.- Transferencia y sostenibilidad

Esta herramienta informática, permite acompañar de forma más eficaz las entradas en una empresa con muchas delegaciones y obras en el territorio nacional a la formación inicial que exige la norma. En este sentido, una vez que esta diseñada la herramienta, la sostenibilidad está más garantizada y depende, sobre todo, del alcance real del uso que se hace y de la eficacia de las comunicaciones internas

que faciliten la planificación adecuada de la programación específica.

Se trata de un sistema especialmente transferible para empresas con características similares, en cuanto a estructura de la actividad y con unos perfiles ocupacionales a los que les resulte más fácil el acceso y uso de este tipo de tecnologías.

7.- Aprendizaje

El escaso tiempo transcurrido no ha permitido todavía un análisis de todos los procesos que han tenido lugar en las diferentes áreas de la empresa y delegaciones territoriales, ni contrastar los objetivos previstos con su puesta en marcha.

De cara al futuro, se prevé incorporar nuevos contenidos formativos en formato audiovisual orientados a la concienciación y diseñados de acuerdo a cada uno de los programas específicos que se imparten, en función del puesto de trabajo que se va a ocupar.

Además, estos contenidos se conciben también como complemento de la formación presencial que se realiza.

RESUMEN

La práctica preventiva a distancia desarrollada por DETINSA en su programa de gestión de la prevención para todo el grupo, se caracteriza porque a partir de una coordinación, entre el área de recursos humanos y servicio de prevención, se prevén los puestos de trabajo que se necesitan cubrir y diseñar los contenidos formativos, que en formato electrónico, van a estar disponibles en función de las especificidades del puesto.

El diseño de la programación se basa en la evaluación de riesgos de ese puesto y en la planificación de seguridad que la empresa ha dispuesto en relación al mismo.

El acceso a la actividad formativa, por parte del trabajador que entra por primera vez a la empresa, tiene lugar tras la formalización del contrato y un encuentro con el responsable de seguridad de la delegación u obra correspondiente, que le inicia en las características del portal, alojado en el sistema de gestión de la prevención incluido el acceso a la formación.

En el momento que el alumno se conecta y se identifica el sistema, le pone a disposición los contenidos generales y los específicos del puesto, así como el acceso a una serie de recursos didácticos (foros, tutorías...), formularios de sugerencias y avisos, sobre riesgos y seguridad que pueda identificar en su puesto. El alumno puede conectarse

en cualquier momento y lugar y realizar, optativamente, la evaluación de los contenidos cursados, que le permite obtener el certificado de aprovechamiento.

El desarrollo futuro de la herramienta prevé la inclusión de contenidos centrados en la concienciación, de nuevo diferenciados según la especificidad del puesto y que se presentan como complemento, tanto de la formación a distancia como de la presencial. Estos contenidos se desarrollan con un mayor uso de recursos audiovisuales.

Práctica 4.

Empresa FELIPE CASTELLANO

CONSTRUCCIONES

Integración de la formación en la gestión de la prevención de riesgos laborales de la empresa

Ubicación geográfica: Rota (Cádiz-Andalucía)

Ubicación temporal de la práctica: El sistema de formación que tienen actualmente en marcha se inicia en enero de 2007.

Sector/ámbito de actividades: Construcción.

Área ejecutora: Servicio de Prevención propio de la Empresa .

Áreas que colaboran: Dirección, Recursos Humanos y Producción.

Responsables: Sede social de la empresa Felipe y Francisco Castellano en Rota.

1.- Descripción de la práctica

La empresa Felipe y Francisco Castellano ha puesto en marcha, a inicios del 2007, una programación de la formación en prevención de riesgos laborales que se encuadra en su política de integración de calidad, seguridad y medioambiente.

La formación en prevención de riesgos laborales en concreto, se incluye en su política de gestión de la prevención que ha incluido la creación de un servicio de prevención propio, de unas brigadas de seguridad formadas por trabajadores de la propia empresa, que a su vez se encargan del seguimiento en obra y, por último la investigación de accidentes e incidentes laborales continua, cuyos resultados se ponen al servicio de la formación.

En concreto, la actividad formativa en PRL, que cumple con los requisitos que establece el plan de calidad con el que se ha dotado, se concibe en dos momentos distintos y persigue el objetivo de formar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales atendiendo a la especificidad de cada tarea y a la conducta que acompaña a la misma, como mecanismo clave en la modificación de las actitudes hacia el riesgo.

Los dos momentos en que se realiza la formación quedan claramente diferenciados.

- Uno inicial, que tiene lugar cuando una persona entra a trabajar en la empresa. Tiene un carácter formal, y sirve para transmitir los compromisos que obligan a trabajador y empresa, tanto en términos contractuales como en el modo en que se ha de realizar el trabajo.

- El segundo momento, se prolonga a lo largo del tiempo. En este caso, la formación en PRL se realiza una vez al mes a pie de obra, en horario laboral y participan trabajadores y encargados.

En el diseño de esta formación, especialmente concebida para la modificación de las actitudes hacia el riesgo por parte de los trabajadores, se parte de dos ideas clave: la necesidad de insistir, y que la insistencia tenga un contenido distinto en las diferentes sesiones formativas que se programan.

Para ello, se parte de la investigación de accidentes e incidentes que se producen en la empresa: cuáles se han producido, por qué, a quién han afectado. A partir de aquí el contenido de formación se centra en esa tarea o actividad, en cuyo desempeño se ha producido el accidente o incidente. A través, de lo que llaman una charla a pie de obra se comparten los modos de desempeño seguro para realizarla: cómo se podía haber evitado, qué elementos de seguridad hubiesen sido necesarios y cuál es el modo de utilizarlos correctamente. Sobre esta estructura básica se abordan, en cada charla, distintos contenidos, riesgos eléctricos, trabajo en altura, manipulación de cargas... Al realizarlo a pie de obra, se puede visualizar la situación, los recursos e incluso experimentar el modo de usarlos.

En esta actividad participan también los trabajadores de las subcontratas o autónomos que en ese momento están trabajando en la obra.

Como recursos formativos adicionales se diseñan folletos o fichas con contenidos, concretos y claros, y con abundante material gráfico.

La figura del formador es clave, se requiere no sólo conocimientos en salud y seguridad. Además, es necesario acreditar capacidad didáctica acreditada en el sector de la construcción. Igualmente importante es la capacidad para trabajar en equipo, generar y proponer recursos didácticos, así como adaptar los contenidos y dinámicas de cada sesión a los destinatarios. Su capacidad de ajustar su lenguaje y modos de comunicación a la composición de los grupos es igualmente importante.

Adicionalmente, la experiencia de incorporar la formación en el sistema de gestión integrado de calidad, seguridad y medio ambiente, ha permitido rentabilizar las funciones de vigilancia que realizan las brigadas de seguridad en la obra, como momentos espontáneos de formación, que permiten continuar con la insistencia en la seguridad en un momento determinado, en que el trabajador está desempeñando una tarea.

La evaluación realizada hasta el momento permite constatar algunos resultados significativos: descenso de la siniestralidad laboral en los meses que lleva en marcha esta experiencia, reducción de costes por los accidentes, bajas y sustituciones evitadas, mejora del clima laboral, incremento de la participación de los trabajadores en las sesiones de formación a pie de obra y del número de preguntas que los trabajadores formulan a las brigadas de seguridad que realizan las visitas de seguimiento. De igual modo, se ha observado una disminución de la resistencia de los autónomos que trabajan a destajo en la obra a participar en las sesiones.

De manera indirecta, se comprueba que esta estrategia aporta un valor añadido en el mercado a la empresa, contribuyendo a una profesionalización de los trabajado-

res al vincular en la formación el desempeño de una tarea y seguridad.

2.-Antecedentes

La empresa Felipe y Francisco Castellano es una empresa con más de 40 años de actividad en el sector de la construcción. Se trata de una empresa familiar muy vinculada a la ciudad de Rota en la que se ubica, una ciudad pequeña en la que las relaciones interpersonales tienen una mayor intensidad y presencia. Este es uno de los factores que impulsó a la empresa a prestar, inicialmente, una mayor atención a los aspectos de seguridad en sus obras, ya que, los trabajadores son personas conocidas del entorno como lo son sus familias.

Hay otro factor importante, que ha permitido a la empresa identificar diferencias entre distintos modos de trabajar. Uno de sus clientes es la Base Militar de la OTAN en Rota, con unos requisitos y comportamientos de seguridad que trascienden al conjunto de la población civil de aquélla.

El punto de inflexión más importante se produce con la decisión de integrar objetivos de producción, calidad y seguridad. En este marco inmediato se produce una apuesta por la seguridad que se traduce en la creación de un Servicio de Prevención Propio, en la creación de unas Brigadas de Seguridad formada por trabajadores de la propia empresa, elegidos para esta actividad a tiempo completo y una planificación de la formación continua a los trabajadores, a la que se obligan por el sistema de calidad con el que han sido certificados y que se adecua a las necesidades que, en cada momento, tiene la empresa.

El segundo punto de inflexión importante, procede de la evaluación de los resultados obtenidos con el nuevo sistema de gestión de la salud y seguridad en la empresa, que arrojan un descenso significativo de la siniestralidad laboral y que se traduce en una rentabilidad económica de las medidas adoptadas. Este hecho, ha supuesto un refuerzo importante para la política iniciada y ha impulsado el interés, la investigación y la capacidad de propuesta para continuar en el desarrollo de medidas e iniciativas que mejoren la seguridad en la empresa.

Adicionalmente, la empresa se beneficia de la imagen que ofrece a la sociedad en su conjunto como una empresa segura.

3.- Características de la práctica

Objetivos:

Formar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales atendiendo a la especificidad de su tarea y a la conducta que acompaña al mismo como mecanismo clave en la modificación de las actitudes hacia el riesgo.

Desde un punto de vista operativo este objetivo se acompaña de las siguientes estrategias.

Estrategias.

Para la consecución de estos objetivos las estrategias implementadas se han caracterizado por:

- Una estructura de la formación que distingue, la incorporación en la empresa, la continuidad de la formación, con una periodicidad mensual, y la utilización informativa-formativa de otros recursos preventivos (brigadas de seguridad), que recorren las obras que tiene en marcha la empresa.
- Con un sistema de subcontratación riguroso que no acepta a empresas (o autónomos) que no cumplan con los requisitos que establece la ley, o con las consecuencias derivadas de trabajar en condiciones de seguridad.
- Con un sistema de sanciones a los trabajadores que no cumplen la ley de seguridad, que puede acabar en el despido después de varios avisos consecutivos.
- Una comunicación permanente entre las distintas áreas implicadas de la empresa: dirección de obra, dirección de empresa, servicio de prevención que funciona con una elevada autonomía.
- Una demostración de la implicación de la empresa con la seguridad: generando recursos específicos, realizando la formación en horario laboral, admitiendo equilibrios entre exigencias de producción y seguridad, concediendo autonomía al servicio de prevención y las brigadas de seguridad.
- Facilitar la labor del encargado de obra, que tiene responsabilidades de seguridad y producción con la intervención de la Brigadas de seguridad.

Estrategias relevantes en el diseño de la programación

El diseño de la programación parte de dos criterios que son imprescindibles para los responsables de la empresa:

- Una información-formación inicial que permita transmitir los compromisos básicos a los que se obligan empresa y trabajador, tanto en términos contractuales, los objetivos que se persiguen, y el modo de desempeño seguro que ineludiblemente tiene que seguir el trabajador en la empresa.
- Una formación orientada a la modificación de la conducta insegura en un desempeño concreto. De este modo, no se insiste sobre la necesidad de un cambio en términos generales, sino sobre un cambio en una conducta asociada a una tarea específica sobre la que se insiste.
- Una política de seguridad que se traduce en la puesta en marcha y formación específica de recursos preventivos propios. En concreto, y a partir de la creación de un sistema propio de prevención se crean las brigadas de seguridad, formadas por trabajadores de la empresa, con formación específica y que se encargan de vigilar la adopción de las medidas individuales y colectivas de prevención disponibles. Estas brigadas, coordinadas por un capataz, recorre las obras de la empresa y comunica los fallos de seguridad identificados. La actividad de estas brigadas de seguridad genera posibilidades de formación in situ espontáneas, como resultado de las indicaciones que realizan o las preguntas que contestan.
- Una relación entre las posiciones de formador-formado basada en un lenguaje cercano a los trabajadores y alejada de términos técnicos complejos.

- La generación de recursos complementarios a la actividad formativa en sí, que refuerzan los aprendizajes y contribuyen a su consolidación: folletos, carteles...
- Una colaboración con el Comité de Salud y Seguridad que va más allá de lo establecido en la norma y que incorpora, en ocasiones, la participación de trabajadores para debatir sobre los criterios de elección de unas medidas de protección determinadas.

Estrategias en la selección de formadores

Se parte de una idea general de que la formación en prevención no recae sólo en la figura del formador. Desde este punto de vista, los encargados, jefes de obra y responsables de prevención tienen formación específica, de modo que sus órdenes de trabajo se empapan cada vez más del modo seguro en que hay que realizar las tareas.

Los criterios que se tienen en cuenta para seleccionar los formadores son:

- Formación específica acreditada.
- Capacidad didáctica demostrada en el contexto específico de la construcción.
- Capacidad de adaptar la programación y dinámica de las actividades formativas a las necesidades identificadas en cada momento.
- Capacidad de trabajar en equipo con otros técnicos de la empresa implicados en la seguridad y prevención.
- Capacidad para generar y proponer recursos didácticos complementarios que refuercen el proceso de aprendizaje.
- Capacidad de adaptar su estrategia didáctica a los niveles culturales del personal de obra.

Estrategias didácticas

La formación que se realiza en la empresa Felipe Castellano tiene los siguientes rasgos distintivos.

Temporalización

Por una parte, se establecen dos momentos diferenciados: uno puntual, el de la formación inicial, en el momento en que un nuevo trabajador entra en la empresa y que tiene lugar en el aula. Otro, es el que sucede periódicamente en el tiempo (una vez al mes) y que se realiza a pie de obra en horario laboral, en concreto, después del bocadillo.

Lugar de formación

El contenido sustantivo de la formación tiene lugar en la obra, después del bocadillo. Las ventajas mencionadas son las siguientes:

- Favorece la formación específica.
- Permite que los contenidos que se transmiten tengan el referente inmediato del

- puesto en que trabaja el participante: que hace en ese puesto, de qué medios de seguridad dispone y cómo tiene que ejecutar su tarea de una forma segura.
- Facilita la realización de la formación en horario de trabajo, no hay que hacer desplazamientos.
 - Permite una mejor conexión del trabajador a los contenidos, que inmediatamente después puede poner en práctica cuando se ponga a desempeñar su tarea.
 - Contribuye a la participación de los trabajadores, es su contexto de trabajo cotidiano.
 - Favorece la participación conjunta de encargados y trabajadores.
 - Contribuye a una cualificación del trabajador que combina el buen hacer técnico con un desempeño seguro hacia sí mismo y hacia los demás.

Contenidos de formación

Un aspecto distintivo de la programación de esta empresa, es que la decisión de los contenidos es el resultado de una labor de investigación y análisis previo, de la situación de la empresa en materia de seguridad. En este sentido, se aleja de cualquier programación estándar.

La elección de los contenidos se deriva:

- De la frecuencia e incidencia de los accidentes más comunes que se producen.
- De las fases del proceso de edificación/construcción que puede predominar o que aglutina a un mayor número de trabajadores en un momento determinado.
- De la investigación y documentación de accidentes habidos en la empresa u otras empresas que sirven de ejemplo para identificar qué los provocó y cómo se podrían haber evitado.
- De una orientación a la solución de problemas. En este sentido, no sólo se pretende evitar accidentes, también en la medida que se sigan produciendo minimizar sus consecuencias.

Recursos para la formación

Un aspecto importante que se ha incorporado desde el principio en la estrategia formativa, es la necesidad de insistir en la corrección o indicación del comportamiento seguro. En esa línea se inscribe la continuidad de la formación, -que incorpora la insistencia de manera distinta según las situaciones de trabajo que se aborden- y la visitas de las brigadas de seguridad, pero también la labor de supervisión y seguimiento que hace el propio encargado.

La práctica formativa también se empapa de esta idea, de la importancia de la insistencia. Por ello, además de las charlas a pie de obra, se diseñan y utilizan otros recursos didácticos que operan como recordatorios de la idea de seguridad, siempre en relación a cuestiones concretas.

Así por ejemplo, se editan folletos, carteles o fichas con los riesgos eléctricos, los riesgos derivados del sobreesfuerzo, las caídas etc. Estos recursos se diseñan de

modo que no produzcan un rechazo por parte de los trabajadores: se acompañan de viñetas o dibujos, o se basan únicamente en este tipo de elemento gráfico. También se refuerza visualmente el aprendizaje mediante la utilización de vídeos.

Planificación

La planificación de la formación no se hace de forma aislada. Tiene en cuenta la actividad de la empresa y la implicación de las personas involucradas. Además, su planificación es un requisito que establece el manual de calidad propio de la empresa.

Desde el punto de vista de la actividad, la planificación se ve sometida a mayores presiones que han obligado en alguna ocasión a modificar la fecha prevista.

La temporalización de las actividades se orienta a favorecer la participación y la contextualización de la formación, de forma que contribuya a consolidar los aprendizajes.

Otros aspectos que se tienen en cuenta en la planificación es la selección de los contenidos, que son el resultado de la investigación sobre la seguridad en la empresa, así como profundizar en la adecuación de los recursos didácticos al objetivo específico de cada actividad formativa, que tiene lugar mensualmente.

4.- Resultados alcanzados y Método de Evaluación

El método de evaluación combina el análisis de distintos tipos de información, ya que se hace un seguimiento del número de accidentes e incidentes que tienen lugar en la empresa. Desde que se inició esta práctica el número ha descendido significativamente. Se hace también una valoración del coste económico que se ha evitado por esa disminución, derivados de las bajas y la necesidad de contratar a una persona para cubrir ese puesto, más el tiempo invertido en la sustitución. El resultado, también, es claramente positivo.

Hay otro tipo de evaluación basada en la observación y en los intercambios que tienen lugar en las obras, entre las brigadas de seguridad o los responsables de prevención y los trabajadores. El número de preguntas y consultas de los trabajadores ha aumentado, lo que implica que la seguridad está más presente en la actividad laboral. De este modo, se confirma la aplicación de la consigna de preguntar en caso de duda antes de actuar.

Fruto también de la observación se han identificado cambios en la actitud de los trabajadores a destajo, que eventualmente trabajan en la empresa. Esta modificación se aprecia, sobre todo, en la disminución de las resistencias manifestadas por estos trabajadores para asistir a las prácticas formativas que se programan, y una mayor facilidad de integración de la política de seguridad de la empresa.

Finalmente, se hace una evaluación de la práctica formativa en sí, que se pretende sea cada vez más participativa. En este sentido, también se han observado un mayor número de intervenciones durante su celebración, los trabajadores se involu-

cran más y de forma más activa; en este sentido, los cambios son más lentos.

En relación con la práctica formativa se ha evaluado la estrategia de selección de los contenidos a abordar y la adecuación de los recursos complementarios que se han diseñado. A este respecto, los resultados del análisis realizado arroja la necesidad de profundizar en la identificación de necesidades concretas, sobre la base de la investigación de accidentes e incidentes y su alcance relativo según fases de obras o categorías - en la realización de consultas sobre las medidas de protección a adoptar-.

5.- Sostenibilidad y transferencia

La inversión realizada por la empresa (medidas de protección, recursos preventivos, formación en horario laboral) ha sido compensada.

- Económicamente, por el ahorro de costes derivados de la disminución de accidentes.
- Profesionalmente, porque se integra la seguridad en la mejora de la cualificación de los trabajadores.
- Comercialmente, porque distingue a la empresa respecto a la competencia, por su compromiso con la seguridad y le proporciona una imagen de marca que aumenta su posibilidades de permanencia en el mercado.
- Organizativamente, porque la aplicación de esta estrategia ha mejorado el clima laboral, ha reforzado los procesos de comunicación entre las distintas áreas de la empresa, asimismo ha contribuido a mejorar la credibilidad de la dirección, en relación a su compromiso con la calidad de los trabajos que realiza y la seguridad de los empleados que los realizan.

Transferibilidad

La transferibilidad de esta práctica a otras empresas es completa, siempre que se den una serie de requisitos mínimos:

- El compromiso de la dirección con la seguridad.
- La adecuación a la situación específica de la empresa que adopta esta práctica.
- El mantenimiento de algunos criterios básicos como la autonomía y capacidad de decisión de los responsables de seguridad.
- Se oriente a encontrar equilibrios entre las necesidades de producción y la seguridad, sin que las primeras supongan una merma de la segunda.

6. Aprendizaje

Una de las lecciones aprendidas de mayor trascendencia es la importancia de integrar la seguridad en la actividad de la empresa y no como un añadido. Desde esta perspectiva, se obtienen resultados tangibles que repercuten de manera positiva en todas las áreas.

Otro aspecto importante es la confirmación, una vez más, de que la insistencia en la seguridad es un procedimiento de trabajo que ha de integrarse, no sólo en las actividades formativas sino también en las tareas de vigilancia y en la formulación de las órdenes de trabajo. Esta práctica se caracteriza porque la insistencia adopta contenidos distintos en las diferentes sesiones de formación a pie de obra.

Desde un punto de vista evolutivo esta insistencia, para que sea eficaz, obliga a una continua investigación de los accidentes e incidentes, los comportamientos que los provocan y de los mecanismos más adecuados para evitarlos o minimizarlos.

La concienciación de que las actitudes hacia la seguridad tienen una raíz cultural, que requiere un período temporal más amplio para que la percepción de los cambios sean más sustantivos. Este aspecto es importante para calibrar mejor la diferencia entre los resultados obtenidos y los inicialmente deseados.

La idea de que la seguridad es una responsabilidad individual y colectiva, al mismo tiempo que se manifiesta en la atención a la propia seguridad y a la seguridad de los demás en el desempeño del trabajo, independientemente del puesto (desde dirección a peón).

La confirmación de que la formación en seguridad, que pretende modificar la actitud hacia el riesgo no se puede basar en una metodología directiva, basada en qué es lo que hay que hacer sino que va acompañada de una fundamentación del por qué es necesario o adecuado.

Finalmente, el compromiso con la seguridad ha de traducirse también en la naturaleza de los acuerdos o contratos con otras empresas o trabajadores, que temporalmente prestan sus servicios en la empresa.

RESUMEN

Construcciones Felipe Castellano es una empresa de carácter familiar que se ubica en una ciudad pequeña de la comunidad autónoma andaluza.

Su política de prevención adopta un giro sustancial a partir de la constitución de un servicio de prevención propio, que se acompaña de las siguientes medidas:

- La creación de unas brigadas de seguridad formadas por personal propio y liberados del trabajo productivo que se dedican a la vigilancia de las obras que tiene en marcha la empresa y, a su vez complementan y alivian las obligaciones en materia de seguridad del encargado y del jefe de obra.
- La creación y mantenimiento de flujos de comunicación entre las distintas áreas de la empresa implicadas en la seguridad, incluida la

dirección y el diseño de una programación formativa que atiende a dos etapas o momentos diferenciados:

- La contratación de los trabajadores en la que la formación tiene un carácter formal y en la que, además de informar sobre las condiciones contractuales que comprometen a las distintas partes, se transmite las medidas de seguridad que ineludiblemente ha de adoptar el trabajador.
- La segunda etapa se caracteriza porque la formación tiene un carácter periódico (todos los meses), se realiza a pie de obra en horario laboral (después del “bocadillo”) y participan en ella los trabajadores y los encargados.

Lo característico de esta formación a pie de obra es que los contenidos se adaptan a las necesidades identificadas en cada momento y tienen un carácter eminentemente práctico, de tal modo que se vincula el ejercicio profesional al desempeño seguro del mismo. Una identificación basada en la investigación de los accidentes de trabajo y de los incidentes y su diversa manifestación según la categoría o el tipo de obra.

Esta formación se complementa con la vigilancia de las brigadas, con el modo de transmisión de las órdenes de trabajo por parte de los encargados que atienden al modo de desempeño seguro, y con recursos documentales (carteles, folletos) que insisten en la seguridad, pero atendiendo a la diversidad de puestos de trabajo existentes en la obra.

Desde el punto de vista metodológico, destaca el modo en el que se estructura y da contenido a la necesidad comprobada de insistir en el comportamiento seguro del trabajador; una insistencia que se manifiesta de manera diversa atendiendo a la diferencia de las ocupaciones y desde ámbitos distintos: la formación, la coordinación y organización del trabajo de los encargados y la vigilancia de las brigadas de seguridad. A lo largo del tiempo, los contenidos se modifican en función de las necesidades específicas.

Es importante destacar también la evaluación realizada que ha permitido constatar tanto las ventajas económicas de esta iniciativa y la mejora del clima laboral en la empresa, como la disminución significativa de los accidentes de trabajo y de los incidentes.

De cara a su desarrollo futuro se apuesta por profundizar en la integración entre calidad y seguridad, tanto como rasgos distintivos de la empresa como desde el punto de vista profesional de los trabajadores. Una combinación que permite tomar conciencia de la responsabilidad, individual y colectiva a la que se comprometen empresa y trabajadores para que los resultados obtenidos se mantengan y mejoren en el tiempo. Para ello, la profundización en la investigación en la seguridad específica de la empresa, la atención a la diversidad de medidas existentes que pueden mejorar aquélla, así como la creación de recursos

didácticos complementarios que refuercen el aprendizaje, constituyen los ejes de trabajo a mantener para que los efectos obtenidos se estabilicen y aumenten en el futuro.

¹ Esta práctica se ha recogido de la siguiente página web: http://osha.europa.eu/good_practice/sector/construction/case_studies.st

Práctica 5.

FINRA (Departamento de Administración Pública finlandesa)

Formación para trabajadores de Obras en carretera

Ubicación geográfica: Finlandia¹

Sector/ámbito de actividades: Obra civil en carreteras

Área ejecutora: servicio prevención empresa: Departamento de Administración Pública finlandesa con competencias en la ejecución y mantenimiento de obras en la red de carreteras (FINRA).

1.- Descripción de la práctica

Se trata de una iniciativa de formación destinada a los trabajadores de las empresas que quieren acceder o acceden a la realización de obras en las vías públicas de Finlandia.

Los contenidos formativos se centran en los riesgos asociados a esta actividad y se estructura en dos bloques temáticos, dirigidos a distintos destinatarios que se diferencian por el tipo de vinculación con la obra y la empresa en la que trabajan.

Se incluyen, además, como destinatarios a personal de la administración pública, que intervienen en la redacción de los pliegos de contratación, en el diseño, y en la supervisión técnica y de seguridad de las obras en las carreteras.

Dado que es una iniciativa reciente, no se han podido estabilizar todavía resultados en la mejora de la siniestralidad. No obstante, el departamento de la administración, FINRA, ha realizado una encuesta a las empresas. Los resultados obtenidos permiten identificar mejoras en la visibilidad de las obras y en la concienciación sobre los riesgos.

2.- Antecedentes

La administración pública finlandesa con competencia en la ejecución y mantenimiento de vías públicas ha realizado un análisis de los accidentes que se producen en las obras que contrata. En este análisis ha identificado que las deficiencias en la atención, por parte de los trabajadores de superficie en carretera, de los conductores y los peatones son dos de las causas más importantes de los accidentes que se producen en esta actividad, considerada de alto riesgo en este país.

3.- Características de la práctica

Objetivos:

Reducir la siniestralidad laboral en la actividad de obra en carretera.

Estrategias.

Para conseguir este objetivo, la administración finlandesa ha seguido las siguientes estrategias.

En relación al diseño

- Identificación de los trabajadores con mayor riesgo.
- Identificación de las áreas o momentos en los que se puede intervenir, para una seguridad del proceso de contratación de una obra.
- Identificación de las áreas de control de seguridad en el diseño de una obra.
- Identificación de otras áreas involucradas que intervienen indirectamente en la ejecución y pueden incidir en la seguridad.

Así, además de los trabajadores de las empresas que participan directamente en la ejecución de la obra, se incluyen otras áreas como: la supervisión de seguridad, tanto de la empresa contratista como de la administración, el área de diseño de proyectos y redacción de pliegos de contratación, o el área de la administración, encargada de la seguridad vial en las carreteras que están en obras.

En relación a la ejecución y organización

- Diferenciación de contenidos según destinatarios.
- Selección de los destinatarios según su nivel de intervención en la seguridad.
- Establecer mecanismos de control, mediante el establecimiento de requisitos específicos en seguridad, a las empresas contratistas que exigen la realización de esta actividad formativa.

La actividad formativa **se organiza en dos bloques**. El **primer** bloque va destinado a:

- Los trabajadores de superficie en carretera.
- Los conductores y operadores de maquinaria.
- Los encargados de la vigilancia de la seguridad, tanto de la empresa como de la administración.

Este bloque se diseña también teniendo en cuenta la intervención de:

- Los inspectores de seguridad de la administración en este tipo de obras.
- Los trabajadores y responsables de la seguridad de empresas contratistas.

El **segundo** bloque se diseña teniendo en cuenta otras áreas, desde las que se pueden atender a la seguridad en las obras en carretera, previas a la ejecución de una obra.

- Los responsables de seguridad laboral de las empresas que se presentan a concursos de este tipo.
- Los encargados de la dirección y supervisión de la seguridad vial en las carreteras, incluidos los que deciden los límites de velocidad en cada obra.
- Los ingenieros e inspectores técnicos de las obras.
- Los responsables de la redacción de los pliegos de contratación de esas obras.

Mecanismos de control

Para asegurar que las empresas se comprometan con esta formación como un recurso adicional (además de la responsabilidad que se les exige por ley), todas aquellas que quieran optar a ser seleccionadas en un concurso público para la ejecución de este tipo de obra, han de incluir la documentación pertinente que acredite que sus trabajadores la han realizado. La adjudicación final incluye un check- list de comprobación de los requisitos de seguridad establecidos en el pliego.

4.- Resultados obtenidos y Método de evaluación

Además del seguimiento que se realiza en los procesos de contratación pública, mediante la realización de las comprobaciones comentadas, FINRA, el organismo de la administración con competencias en estas contrataciones, ha realizado una encuesta a las empresas dedicadas a esta actividad.

Los resultados obtenidos han permitido identificar una mejora en la visibilidad de la obra y un mayor grado de concienciación sobre los riesgos. En cualquier caso, no se han podido cuantificar todavía las mejoras producidas en los índices de siniestralidad.

RESUMEN

La administración pública finlandesa, con competencias en la contratación de obra civil para la construcción y mantenimiento de carreteras, ha diseñado una actividad formativa dirigida a los trabajadores de las empresas que se presentan a los concursos públicos para ejecutar este tipo de obra.

Para asegurar e incrementar el nivel de seguridad en esta actividad, considerada de alto riesgo en Finlandia, se han tenido en cuenta como destinatarios de la formación, no sólo a los trabajadores sino también a los responsables de la seguridad de las empresas contratistas.

Con esa misma finalidad, se ha diseñado un segundo bloque en el que, con el mismo objetivo, aumentar la seguridad en las obras que se realizan en las vías públicas, se ha prestado atención a las áreas que, si bien no están en la ejecución, pueden influir en el modo en que se realiza.

En concreto, este bloque va dirigido a responsables y trabajadores de las áreas de diseño técnico de las obras, redacción de los pliegos técnicos, que sirven de base para los contratos públicos y de las áreas de la administración encargadas de la seguridad vial, que tienen que intervenir cuando se producen obras en carretera, así como a los responsables de seguridad laboral en las empresas que realizan su actividad en vías públicas.

Como mecanismo de control se ha introducido, en los pliegos técnicos, criterios de selección que valoran a aquellas empresas que han realizado esta formación.

La evaluación realizada, mediante una encuesta a las empresas, ha permitido identificar mejoras en la visibilidad de las obras en carretera y un aumento de la concienciación respecto al riesgo.

Práctica 6.

Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía.

Centro de Prácticas Preventivas de Málaga

Ubicación geográfica: Málaga (Andalucía)

Ubicación temporal de la práctica: Su funcionamiento ha empezado hace un año aproximadamente.

Sector/ámbito de actividades: Formación a Empresas y trabajadores del sector de la construcción, formadores, entidades formativas de especialidades o módulos de la familia de Edificación y Obra Civil, Mutuas, Inspección de Trabajo,

Organización ejecutora: Centro de Prácticas Preventivas de Málaga, Fundación Laboral de la Construcción sede territorial de Andalucía.

Organizaciones patrocinadoras y/o colaboradoras: Empresas fabricantes y distribuidoras de distintos materiales de seguridad para el sector de la construcción.

Responsables y/o personas de contacto: Responsable de seguridad y salud laboral de Andalucía, coordinadora del centro y FLC sede territorial Andalucía.

1.- Descripción de la práctica

El Centro de Prácticas Preventivas, dependiente de la Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía, se inscribe en un proceso de creación de centros de este tipo para impulsar la formación en prevención de riesgos laborales en el sector.

Los promotores del Centro parten de la experiencia de otros centros similares en otras comunidades de los que han tomado como referencia y han analizado su puntos fuertes y débiles. Además, han formado parte del equipo fundador de otro centro de formación dependiente de la Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía, en otra provincia de esta comunidad autónoma.

La instalación constituye un verdadero centro de recursos de medidas individuales y colectivas de protección, para las distintas situaciones de actividad que tienen lugar en una obra: proporciona el material necesario para la experimentación práctica de qué son, para qué sirven, cómo se colocan y cómo se usan.

Se orienta a la formación práctica, ya sea de forma específica en materia de prevención de riesgos o transversal a los contenidos de formación continua, en una ocupación determinada del sector.

En su diseño inicial, se tiene en cuenta esta orientación, desde el aula donde se imparten las clases teóricas se pueden visualizar los distintos elementos de protección de los que se habla y se conciben espacios en el mismo diseño, destinados al desarrollo de las prácticas concretas (colocar una red, una línea de vida, una barandilla, un andamio...) de forma que reproduzcan lo más fielmente las situaciones de obra.

En el diseño se parte de las aportaciones de todos los implicados: el arquitecto responsable, los formadores y los responsables del centro. A lo largo del proceso de construcción, se han ido introduciendo modificaciones para incorporar nuevas posibilidades de uso o colocación de distintas medidas preventivas. Un añadido que se inscribe en la idea de mejora y generación de un mayor número de posibilidades de experimentación de la seguridad y el comportamiento preventivo en la obra.

La puesta en marcha de la iniciativa y el desarrollo del proyecto han sido posibles gracias al trabajo en equipo de los trabajadores del Centro, su implicación con la seguridad en el trabajo y su orientación a la mejora.

Desde el punto de vista de los recursos preventivos, con los que cuenta para el desarrollo de las prácticas, cuenta tanto con los más comunes en la mayoría de las obras como con las medidas más innovadoras, recientemente certificadas o que todavía no han llegado al mercado español.

La colaboración de empresas fabricantes o distribuidoras de estos materiales de protección ha permitido disponer de una gran variedad, lo que permite, a su vez, conocer las distintas posibilidades de protección en una obra, proporcionando al participante la formación sobre el uso de cada una de ellas, de modo que pueda adecuar su aprendizaje a lo que luego se va a encontrar en la situación de trabajo real.

Para esas empresas fabricantes o distribuidoras el centro constituye un escaparate para dar a conocer sus productos, un campo de experimentación sobre sus especificaciones técnicas y procedimientos de utilización.

La evaluación sobre los resultados hasta el momento no ha cuajado en un sistema formal, más allá de los cuestionarios de auto evaluación que se cumplimentan a la finalización del curso.

El impacto de la formación realizada en el centro, hasta el momento, se ha medido a través de indicadores cualitativos, como el aumento de la diversidad de oferta formativa que se imparte, de los colectivos interesados y del interés en repetir en este tipo de formación por parte de los alumnos que han pasado por el centro.

2.- Antecedentes

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995 algunas delegaciones territoriales de la Fundación laboral de la Construcción empiezan a diseñar y poner en marcha centros de Prácticas Preventivas, concebidos para impartir una formación teórica práctica en materia de prevención, específica para el sector de la construcción.

El desarrollo de estos centros no ha seguido una pauta diseñada de antemano ni coordinada por la Fundación Laboral de la Construcción. Se han ido creando en los distintos territorios como resultado de la iniciativa de distintas sedes territoriales, que han ido tomando ejemplo unas de otras e introduciendo mejoras de acuerdo a sus objetivos específicos.

La idea del centro de Prácticas Preventivas de Málaga surge a partir de uno de los centros pioneros en España, el de Alhama en Murcia. El equipo encargado de su puesta en marcha participó en el diseño y puesta en marcha de otro centro de formación de la Fundación, en Dos Hermanas, donde introdujeron algunas ideas para la formación en PRL. Se concibe como un centro de prácticas preventivas para el sector de la construcción, de modo que el carácter práctico de la prevención sea la señal distintiva de su oferta.

Desde el punto de vista de los recursos, se ha visto favorecida por el trasvase de fondos, creados a partir del acuerdo entre la Fundación laboral de la Construcción y las Mutuas, a la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales que ha permitido la financiación de estas iniciativas.

Por lo que se refiere a los recursos humanos, ha contado con un equipo humano que ya había trabajado en otros centros de formación de la Fundación en Andalucía que se caracteriza por el respeto mutuo, la implicación personal y la dedicación a los proyectos en que participan. Todos ellos, con amplia experiencia en el sector de la construcción y la formación destinada a su trabajadores.

3.- Características de la práctica

Objetivos:

- El objetivo del Centro de Prácticas Preventivas de Málaga es la creación de un centro de formación práctica, con una dotación variada de medidas de protección, con la recreación de situaciones reales de obra para que la formación en prevención pueda desarrollarse, a partir de los materiales y situaciones que luego se van a encontrar en su desempeño: en este proceso de aprendizaje práctico se parte de la identificación de las distintas medidas, y se experimenta el modo en que se usan y colocan.

Este objetivo se aplica tanto a los cursos específicos de prevención como a las acciones o cursos específicos de ocupación, en los que la prevención está presente de manera transversal a los distintos contenidos que permiten el posterior desempeño de esa ocupación.

Estrategias

Para la consecución de este objetivo las estrategias implementadas se han caracterizado por:

- Partir de un conocimiento profundo del sector, de las distintas situaciones de trabajo que lo caracterizan y los riesgos asociados a cada una de ellas.
- De un trabajo en equipo, tanto en el diseño del centro como en su puesta en marcha, en los que han intervenido todos los actores implicados (responsable de salud laboral de esta sede territorial, coordinadora del centro, formadores, aunque se resalta el papel de uno en concreto, por sus aportaciones e implicación).
- Una colaboración de empresas constructoras que han aportado materiales, y sobre todo, empresas fabricantes o distribuidoras de medidas de prevención (colectivas o individuales).
- Una estrategia de comunicación con distintas entidades e instituciones implicadas en la formación para el sector de la construcción, de modo que sea un centro de referencia a la vez que ofrece posibilidades de uso a los distintos colectivos destinatarios (trabajadores en activo, trabajadores en paro, futuros trabajadores del sector).
- De manera complementaria, ha despertado el interés de las empresas, tanto por la formación que proporciona y su estrecha vinculación con la práctica real de los oficios en el sector, así como por los recursos preventivos de los que dispone, muchos de ellos desconocidos para buena parte de ellas.

Estrategias relevantes en el diseño del centro

La orientación permanente a la práctica preventiva ha llevado a:

- Una disposición espacial de áreas que permiten incorporar la visualización de elementos que se están abordando en la parte teórica de los cursos, y de otras, que reproducen situaciones reales de trabajo, desde el trabajo en altura hasta el trabajo en zanjas, de modo que el alumno pueda identificar las características de esas situaciones de trabajo, visualicen y reflexionen sobre las medidas de seguridad, experimenten su uso y practiquen su colocación.
- Una atención especial a todos los detalles que permitan, no sólo la disposición de las medidas y situaciones de trabajo que actualmente están presentes sino también la incorporación de otras nuevas: puntos negros para dejar el anclaje de barandillas que se utilizarán en el futuro, forjados que incluyen posibilidades distintas de anclaje para colocar medidas colectivas e individuales...
- El repertorio de recursos se complementa con un muestrario de equipos individuales de protección (desde guantes a mascarillas, desde equipos de protección auditiva hasta botas de seguridad, en todos los casos con una amplia variedad, según las situaciones de trabajo a las que se aplica).
- La presencia de esta diversidad de medidas colectivas e individuales de protección se ha conseguido por distintas vías: peticiones específicas

a empresas, pedidos a empresas fabricantes o donaciones de estas mismas empresas que utilizan el centro como lugar para dar a conocer sus productos.

- De este modo, el centro se convierte en un escaparate a la vez que en un lugar de experimentación de la seguridad y la prevención en las obras.

Estrategias en la selección de formadores

En esta práctica se concede un valor fundamental a la experiencia en el sector de los formadores. Existe un perfil óptimo que representa el formador más antiguo, encofrador de profesión y siempre interesado, desde el desempeño de su oficio inicial en su propia seguridad.

Otros aspectos relevantes del perfil del formador idóneo para este centro son:

- Claro interés por la seguridad y su importancia decisiva en la construcción
- Capacidad de propuesta.
- Capacidad de introducir innovaciones o nuevos materiales/elementos de seguridad en los cursos que imparte.
- Capacidad e interés en la actualización a partir de las innovaciones que se pueden producir en el proceso de trabajo y en el diseño de equipos de seguridad.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad de relación con las empresas: para solicitar información, material o asesoramiento sobre la aplicación de una determinada medida o colocación de un equipo.

Estrategias en la organización del centro

Independientemente de que el centro se diseña con la intención de ofrecer un soporte y recursos para una formación práctica en prevención, se concibe desde el inicio como un centro abierto a distintos contenidos formativos destinados al sector y a diferentes colectivos destinatarios:

- Trabajadores en activo que realizan cursos específicos de prevención.
- Trabajadores en activo que realizan cursos específicos de una ocupación.
- Trabajadores con experiencia anterior en el sector pero ahora parados.
- Futuros trabajadores del sector que realizan formación para el empleo.

Además, el centro se abre a otros colectivos, como formadores, técnicos de prevención, inspectores de trabajo que precisan de información sobre medidas de protección y su uso adecuado para un mejor desempeño de sus funciones en las obras:

- Empresarios interesados en la aplicación de medidas de seguridad en su empresa.
- Empresas fabricantes de equipos (o distribuidoras) que visitan el centro y evalúan su potencial para dar a conocer sus productos.
- Otras instituciones o entidades interesadas en el Centro, por su diseño, sus características de funcionamiento...

Planificación

La planificación específica del centro de Prácticas Preventivas se desarrolla de acuerdo a dos líneas de actuación diferenciadas:

- En relación a los recursos para la formación práctica, se atiende a la incorporación de aquellas nuevas medidas y recreación de situaciones de trabajo que se consideran pertinentes para complementar la formación que se imparte en el centro. Así, se han recreado situaciones de trabajo en una zanja, con características similares para que el alumno pueda realizar la práctica de colocación de las medidas de seguridad adecuadas.

La incorporación de nuevos recursos es continua, lo mismo que la actualización de los contenidos en materia normativa que van surgiendo y afectan al contenido de los programas diseñados.

- En relación a la estrategia didáctica, se parte de la gran heterogeneidad de empresas y actividades de construcción existentes, y se persigue que el alumno experimente distintas situaciones de trabajo, en las que pueden surgir diferentes problemas que aprende a solucionar en el propio ejercicio que allí desarrolla. Esta formación práctica, permite que el alumno experimente el problema en una situación de trabajo determinada y la estrategia para resolverlo.

En definitiva, se persigue crear, a partir de la experimentación por parte del alumno, la capacidad para generar alternativas distintas según la situación de la obra en la que trabaje.

Estrategias de atención a los participantes

Es importante para la dirección trasladar a los participantes el buen clima de trabajo que hay en el centro. Un clima que permite dirigir esfuerzos a la atención individualizada:

- Se orienta para solucionar problemas.
- Se asesora sobre posibles itinerarios.
- Se contrasta con ellos los resultados del curso, su satisfacción.

Esta estrategia de atención individualizada a los participantes se complementa con un trabajo continuado que permite que el centro se abra a otros colectivos interesados, no sólo trabajadores. Esta idea está muy presente en todos los miembros del equipo, como un mecanismo o procedimiento de trabajo que permite que el centro tenga una actividad con trascendencia en la actividad de la construcción.

4.- Resultados alcanzados y Método de evaluación

La evaluación de los resultados se lleva a cabo en distintos niveles:

- Uno, a la finalización del curso cuando los alumnos cumplimentan el cuestionario de evaluación, que permite, sobre todo, conocer el grado de satisfac-

ción con la actividad (en sus distintas dimensiones) en ese momento determinado.

- Otro, también a la finalización del curso o en un momento posterior que se mide de manera cualitativa, basado sobre todo en la demanda expresada de participar en más cursos.

En ambos casos, se constata un grado de satisfacción muy elevado; el propio desarrollo de la actividad permite comprobar el aprendizaje práctico adquirido que favorece una incorporación más eficaz de los comportamientos seguros en el trabajo.

- No existe una evaluación del impacto en las empresas y los efectos diferenciadores de esta práctica de formación, respecto a otras que puedan estar desarrollándose.

5.- Sostenibilidad y transferencia

Si bien el centro ha iniciado su actividad hace poco menos de un año, su permanencia en el tiempo está garantizada. Esta sostenibilidad se asienta sobre los siguientes factores:

- Un incremento de la demanda de formación de calidad por parte de las empresas, tanto específica del oficio como en materia de prevención con una base práctica sólida, y con una vinculación estrecha a la realidad del sector.
- Una ampliación de la cobertura de formación en prevención de manera transversal, a distintos programas destinados a futuros trabajadores.
- Una creciente interrelación entre empresas constructoras, empresas proveedoras de material de seguridad y centros de formación capaces de actualizar sus programas a las novedades que se van o se pretenden incorporar al mercado.

Desde el punto de vista organizativo, la propia fortaleza de este centro, la implicación y dedicación del equipo actual, puede ser fuente de su debilidad futura. En este sentido, hay un interés por establecer una estrategia de coordinación a nivel nacional de los CPP y, en especial, en relación a la integración de prácticas concretas en los módulos formativos correspondientes a cada especialidad. Es decir, que la prevención se integre de manera transversal al desempeño de la tarea, independientemente de la ocupación, y no sea sólo un añadido.

Transferibilidad

El propio centro de prácticas preventivas de Málaga es un ejemplo de transferencia de experiencias de otros territorios.

La experiencia acumulada en relación al diseño del centro, las posibilidades que se han ido generando a partir del diseño inicial y la orientación a introducir aquellas novedades que puedan surgir, tanto en el modo en que se trabaja (una ocupación concreta) como de los materiales con los que se trabaja y los equipos de protección colectiva e individual, son los pilares sobre los que se sustenta que el centro

de Prácticas Preventivas sea un centro de referencia para empresas, trabajadores y profesionales del sector.

Esta dinámica de actualización, los procedimientos sobre los que se asienta y las dinámicas de trabajo de los profesionales que la hacen posible puede ser objeto de transferencia a otros centros de Prácticas Preventivas que necesitan actualizarse.

Es importante tener en cuenta, en las políticas de transferencia que se diseñen, otros elementos de contexto que otorgan una cualidad diferenciadora a este centro. En concreto, su política de relación con empresas constructoras y empresas fabricantes de medidas de protección, que permite generar un flujo de información necesario para que esa actualización tenga una aplicación real en los procesos de trabajo de las distintas actividades de construcción.

6.- Aprendizaje

La experiencia intensa del grupo que ha liderado el diseño y puesta en marcha de este centro ha permitido, sobre todo, calibrar la importancia del trabajo en equipo, del compromiso con los objetivos del centro, la confianza mutua y la capacidad de discusión y generación de propuestas para la adopción de decisiones e introducción de mejoras. Se trata de un proceso de trabajo que no termina con la construcción del centro, sino que debe continuar para que pueda mantener su nivel de calidad en la oferta y siga siendo un centro de referencia para el sector.

La permanencia del centro no se justifica por si misma, sino que va asociada a otras medidas complementarias. En concreto se consideran fundamentales:

La necesidad de una dotación presupuestaria para el mantenimiento de las instalaciones.

La necesidad de una dotación presupuestaria específica, para destinar personal a la investigación sobre la evolución del proceso productivo y las nuevas medidas que se diseñan y comercializan, así como de la normativa que se actualiza o genera en relación con la actividad de construcción, la salud y seguridad en la misma.

La necesidad de impulsar la transversalidad de los contenidos teóricos y sobre todo prácticos, en la oferta de formación profesional reglada y para el empleo específico para el sector. En este sentido, los centros de Prácticas Preventivas constituyen un referente fundamental para la elaboración de los módulos correspondientes en las unidades didácticas que requieren esa formación práctica.

La necesidad de establecer una coordinación a nivel nacional de los distintos centros de Prácticas Preventivas, que permita establecer una línea base de actuación e incrementar las sinergias y un aprovechamiento más eficaz y eficiente de los recursos disponibles: creación de convenios con empresas que permitiera dar un alcance mayor al uso de medidas preventivas en el conjunto del sector.

RESUMEN

El Centro de Prácticas Preventivas de Málaga de reciente creación forma parte de la red de centros de este tipo que tiene la Fundación Laboral de la Construcción por toda España.

El equipo encargado de su puesta en marcha, con amplia experiencia en el sector de la construcción y de la formación destinada al mismo, ha partido de las experiencias existentes en otros territorios. Ha apostado por un centro de recursos para la formación que cuenta con una amplia variedad de equipos individuales y colectivos de profesión, con espacios específicos en los que se recrean situaciones reales de trabajo en la construcción. La variedad de recursos existentes, permite cubrir la formación profesional específica de una amplia variedad de ocupaciones del sector y los recursos preventivos específicos de cada una.

Desde el punto de vista metodológico esta práctica se asienta sobre el compromiso del equipo, su orientación a la mejora y a la actualización de contenidos, tanto teóricos como prácticos. Para ello, mantiene una relación activa con empresas constructoras y con empresas fabricantes de equipos, que les permite ofrecer una oferta variada y actualizada a las necesidades actuales de las empresas, a la vez que permite la experimentación de situaciones diversas de trabajo a un mismo alumno, de modo que pueda afrontar la solución de los problemas que se le presenten en una obra determinada. Otro factor importante, es la apertura del centro a una amplia variedad de colectivos relacionados directa o indirectamente con la salud y seguridad en el sector de la construcción: profesores, formadores, técnicos, inspectores, así como futuros trabajadores del sector, procedentes de la formación ocupacional o reglada.

La experiencia acumulada revela la importancia de mantener activa la relación del centro con todos esos actores, para que el compromiso con la salud y seguridad tenga un alcance que sobrepase la propia existencia del centro. El carácter eminentemente práctico de la formación que realiza, se asienta sobre la disponibilidad de una amplia variedad de recursos y recreaciones de situaciones de trabajo que requieren de un mantenimiento continuo para que sigan cumpliendo su función de manera eficaz, así como de una dotación presupuestaria específica.

Otro aspecto relevante para el mismo objetivo es consolidar recursos que permitan la actualización de contenidos teóricos y prácticos, de acuerdo a las modificaciones que se van produciendo en las empresas, en este sentido la creación de una política de coordinación entre los distintos centros de Prácticas Preventivas, constituye

una oportunidad y un recurso en sí mismo para facilitar estas estrategias de mantenimiento. Desde esta posición, debieran darse los pasos necesarios para la incorporación de los contenidos prácticos, en los módulos formativos de cada ocupación de la formación profesional reglada, o para el empleo de la Familia Profesional de Edificación y Obra Civil.

Práctica 7.

Fundación Laboral de la Construcción de Castilla y León.

Jornadas de motivación

Ubicación geográfica: Valladolid, Castilla y León

Ubicación temporal de la práctica: Desde 2003.

Sector/ámbito de actividades: Formación a todas las empresas de construcción excepto las microempresas y autónomos que no tienen diferenciados los perfiles destinatarios

Organización ejecutora: Fundación Laboral de la Construcción de Castilla y León

Organizaciones patrocinadoras y/o colaboradoras: Junta de Castilla y León.

Responsables: Fundación Laboral de la Construcción de Castilla y León

1.- Descripción de la práctica

Las jornadas de motivación promovidas por la Fundación laboral de la Construcción de Castilla y León, surgen para dar respuesta a la dificultad de otras iniciativas desarrolladas, hasta el momento, para fomentar una actitud preventiva de los tres colectivos con mayor responsabilidad en la ejecución de una obra: empresarios, jefes de obras y encargados.

Las jornadas de motivación se plantean como una actividad orientada al cambio de actitudes, con una metodología que permite integrar de manera equilibrada, en un tiempo reducido, la heterogeneidad del grupo (por tipo de empresa, por nivel cultural de los destinatarios) y la complejidad de los contenidos.

La participación en las jornadas es voluntaria, se produce después de una fase de difusión e inscripción que permite decidir el ciclo y perfil destinatario en cada convocatoria, según el número de participantes inscritos.

La programación de las Jornadas de motivación se estructuran en tres ciclos o contenidos distintos que se abordan en tres sesiones distintas: en todas ellas se parte del aprendizaje experiencial de los aspectos involucrados en las relaciones interpersonales que subyacen a los procesos de motivación, liderazgo y trabajo en equipo que sustentan el cambio de actitud hacia el riesgo y la modificación de los comportamientos preventivos que conlleva.

La planificación de las dinámicas de cada Jornada corre a cargo de una empresa consultora con experiencia en este ámbito, a partir de un trabajo de colaboración con los técnicos de la Fundación, que facilitan la incorporación, en las dinámicas, los contenidos relacionados con la actividad de la construcción y la PRL en el sector.

La celebración de las jornadas se adecua a los criterios de calidad seguidos por la Fundación en la organización de otras actividades formativas.

La evaluación tienen lugar en dos niveles distintos: uno inmediato a la finalización de cada jornada, que se centra en el grado de satisfacción con el desarrollo y el aprendizaje incorporado por los asistentes.

Un segundo nivel de evaluación, tiene lugar por el seguimiento del número de inscripciones que se han sucedido a lo largo de los cuatro años que dura ya esta práctica, puesto que el número de inscripciones ha ido aumentando. Especialmente, se aprecia el incremento de inscripciones de empresarios que, en principio, han sido los más reacios a este tipo de iniciativas.

Un tercer nivel de evaluación, se realiza a través de las visitas que los técnicos de la Fundación realizan a las obras de las empresas, incluidas las participantes en las Jornadas. En estas visitas las técnicas de obtención de información se basan en la observación de medidas de seguridad que hayan podido ser adoptadas y que se recogen en el check-list creado. En este sentido, cabe señalar que esta herramienta se ha ido modificando a lo largo del tiempo, en la actualidad les sirve también para poder realizar un pequeño diagnóstico de necesidades al respecto. Asimismo, en este tercer nivel situaríamos, la interacción con los responsables en la que se atiende al mayor o menor interés que presentan respecto a la formación.

2.- Antecedentes

Esta práctica surge como respuesta al resultado obtenido de las visitas realizadas por personal de la Fundación Laboral de la Construcción a las obras. En estas visitas se identificó que los responsables de las obras o los jefes de equipo no actuaban como supervisores de la seguridad en la empresa, y que esa debilidad en el ejercicio de sus funciones conllevaba un aumento significativo de los riesgos en la obra.

La información sobre las observaciones realizadas en cada una de las visitas se recoge en unas fichas diseñadas a partir del programa de apoyo a la prevención en empresas del sector de la construcción de Castilla y León. Este programa se viene ejecutando desde hace ocho años.

El programa de apoyo que antecede a la decisión de celebrar las jornadas de motivación, se basa en el trato directo con los responsables de las obras y en el asesoramiento e información que en cada visita proporciona el técnico que realiza las visitas.

Las jornadas de motivación surgen como respuesta a la insuficiencia de la modificación de las actitudes ante el riesgo de los responsables incluso después de las visitas.

Con toda la información recogida de cada una de las obras visitadas, se procedió al análisis de las causas que motivaban esa falta de atención hacia el riesgo y se identificó como factor principal una falta de concienciación sobre el alcance de los riesgos existentes que inhibe el desarrollo de prácticas preventivas, hacia sí mismos, hacia los trabajadores que tiene a su cargo, y respecto a la obra en su conjunto.

3.- Características de la práctica

Objetivos:

En relación a los destinatarios: desarrollo de una actitud y comportamiento activo hacia la prevención en la obra, a partir de la modificación de la concienciación sobre el alcance y consecuencia de los riesgos existentes.

En relación al método: que sea puntual y sucesivo en el tiempo (tres jornadas);

- Selección de los destinatarios en función del perfil (empresario, jefe de obra, encargado) y su responsabilidad en relación al cumplimiento de la legislación, supervisión y el seguimiento de la tarea de los trabajadores.
- El contenido se adecua al perfil de los destinatarios, intentando ser lo más personalizada posible.
- La dinámica de las jornadas es participativa, se basa en el trabajo grupal de los participantes.

Estrategias

En la formulación de los objetivos generales y operativos se parte de la experiencia previa del programa de visitas a las obras, que durante cinco años ha permitido identificar los obstáculos a tener en cuenta, a través de su check-list, para relacionarse con un sector de estas características desde una institución, como la Fundación Laboral de la Construcción que ha de equilibrar los intereses de empresas y organizaciones sindicales que la constituyen.

La organización de estas visitas tuvo que hacer frente a una serie de dificultades, especialmente disipar las reservas de los empresarios entre los que vinculaban esta actividad a una actividad de inspección. En concreto, algunos de los obstáculos que han sido tenidos en cuenta son:

- Aceptar la figura de la persona que acudía a la obra por parte de empresarios y sindicatos.
- Identificar la tarea concreta del técnico que finalmente las visitaba, escuchar y finalmente hacer comentarios sobre seguridad y prevención.
- Avanzar un paso más en las visitas ofreciendo recursos documentales a los jefes y encargados que permitieran: una mayor permanencia de la atención a la prevención y la realización de un seguimiento que posteriormente permitiría proporcionarles una base para las posibles inspecciones, pero sobre todo que reforzara su comportamiento preventivo.

Finalmente, la experiencia de este programa ha permitido conocer y analizar las causas de un bajo nivel de cultura preventiva en las empresas del sector que remiten, en buena parte, a un déficit de concienciación.

Estrategias relevantes en el diseño de la Jornada:

Esta experiencia previa llevó a la formulación de una serie de estrategias a tener en cuenta en el desarrollo de las Jornadas de motivación:

- Delimitar el objetivo de las jornadas a un contenido: modificación de actitudes hacia el riesgo, la seguridad y la PRL.
- Un planteamiento orientado a proporcionar recursos para la acción. Las jornadas se presentan bajo el lema Herramientas de gestión empresarial en el marco de la PRL.
- Una estrategia metodológica y didáctica orientada a la modificación de actitudes, en la que los contenidos técnicos en Prevención de Riesgos laborales no sean condicionantes de su desarrollo.
- Una organización temporal que no agote, en cada convocatoria, las posibilidades de participación.
- Una selección estratégica de los destinatarios, basada en su capacidad de intervención en materia de PRL y con relaciones significativas entre sí. Es decir, la línea de relación entre empresario, jefe de obra y encargado es decisiva en la consecución de los objetivos de producción, pero lo es también desde el punto de vista de integrar la prevención de riesgos en la concepción y desarrollo de la empresa.
- El desarrollo de los distintos contenidos sobre una línea de base común, la modificación de las actitudes. Desde el punto de vista de los contenidos esta línea de base se construye en torno a la motivación y el análisis de las relaciones interpersonales como fuente de cambio.
- Una organización grupal basada en grupos homogéneos según perfil y de reducido tamaño (el número óptimo es de 12) que permita la interacción de todos y el trabajo grupal.
- Una adecuación de la estrategia a seguir basada en el perfil de los destinatarios, a partir de su área de atención predominante.

Además en la organización de los grupos, tanto desde el punto de vista de la dinámica como de los contenidos a trabajar, se tiene en cuenta las diferencias entre los tres perfiles presentes en el colectivo de destinatarios y la peculiaridad de su función en el proceso productivo de ejecución de la obra. En concreto, en relación al:

- **Encargado:** realiza tareas en el proceso productivo y está en contacto directo con los trabajadores a su cargo. Su involucración en la motivación de los trabajadores en relación al desarrollo de un comportamiento preventivo, es decisiva. Desde el punto de vista metodológico, se atiende a que su área de atención predominante es la relación con los trabajadores que ejecutan la obra.
- **Jefe de obra:** tiene capacidad de contratación, desde el punto de vista de la prevención podría identificar fallos o debilidades y transmite carencias al empresario.

En este caso, se tiene en cuenta la orientación al control técnico del proceso de ejecución de una obra y el control de la producción.

- **Empresario:** responsable último de integrar la prevención en la actividad productiva de la empresa.

En la preparación de las jornadas destinadas a este colectivo se tiene en cuenta, principalmente, su orientación empresarial.

Se realizan convocatorias independientes para cada uno de los tres colectivos.

A partir de esta homogeneidad inicial, en función del perfil, la heterogeneidad procede de los distintos tamaños, estructura del empleo y cultura de las empresas en las que trabajan.

La convocatoria se dirige a empresas con una estructura mínima en la que estos tres perfiles están diferenciados. Quedan excluidas de la participación en estas jornadas las microempresas y autónomos en las que no existe esta diferenciación. Para ellas, se contemplan otro tipo de actividades formativas.

De cada empresa pueden acudir las tres figuras o sólo una o dos. Cuando de una empresa participan los tres perfiles en las sucesivas jornadas que se programan para cada uno de los colectivos destinatarios, se le concede un Certificado de empresa implicada. El valor de este certificado es simbólico, contribuyendo a transmitir la imagen de empresa preocupada por la salud y seguridad.

Elaboración de los contenidos sobre los que se trabajan las dinámicas grupales

Este ha sido un punto de interés para la Fundación Laboral de la Construcción.

Los asistentes tienen que tener unos conocimientos previos en materia de prevención.

- Las Jornadas deben ir orientadas a trabajar las dinámicas personales e interpersonales, que motivan y generan actitudes favorables a la prevención, así como la identificación de aquéllos comportamientos que las frenan.
- Los contenidos relacionados con la actividad de construcción y la prevención no son objeto de transmisión o tratamiento específico, constituyen el soporte sobre el que se asienta el diseño, aplicación y evaluación de las dinámicas que tienen lugar en el aula.
- Aun así, el acierto en esa vinculación se sigue considerando una materia pendiente. Esos contenidos cumplirían distintas funciones:
 - Facilitar la difusión de las jornadas en el sector.
 - Disminuir las posibles resistencias de los potenciales candidatos a participar.
 - Favorecer la vinculación entre una actitud o habilidad social o directiva que se está trabajando con la actividad cotidiana que puedan desarrollar los destinatarios.
 - Facilitar la transmisión de lo aprendido a los contextos específicos de trabajo por la continuidad del soporte.
 - Contribuir a la incorporación de este tipo de prácticas en el sector.
- El docente-consultor es un experto en el trabajo grupal en el aula y en la generación de dinámicas centradas en la reflexión/análisis, sobre las distin-

tas habilidades y actitudes que favorecen el desarrollo de unas relaciones interpersonales, la potenciación de la motivación, para un óptimo trabajo en equipo, y el desarrollo de las funciones directivas o de supervisión, desde una posición de liderazgo.

- Como complemento, se ha establecido una dinámica de trabajo conjunto entre la empresa consultora que dirige las sesiones de las Jornadas de Motivación y el personal técnico de la Fundación en materia de PRL, de manera que se avance en una articulación que favorezca la relación, entre lo que se hace durante el desarrollo de la jornada y la actividad que luego desempeñan los participantes en cada empresa.

Elección del proveedor de formación/consultoría

Un factor importante a tener en cuenta en un sector con escaso prestigio social, como es el de la construcción, es establecer una buena relación de comunicación entre participantes y consultor.

En este sentido, desde que se pusieron en marcha las jornadas de motivación se ha contado con la colaboración de distintas empresas consultoras con amplios conocimientos y prácticas, en el desarrollo de habilidades sociales y directivas, que han tenido dificultades de encaje o efectos claramente insuficientes.

Ante la dificultad de contar con personas que combinen ambas dimensiones: conocimiento del sector y la prevención en el mismo, con experiencia en la modificación y generación de habilidades sociales y directivas, se adoptaron las siguientes decisiones:

- Trabajar con una empresa que facilitara la comunicación y la relación directa con el personal de la Fundación laboral.
- Establecer dinámicas de trabajo, entre el personal técnico elegido y la empresa consultora, de manera que ésta incorpore contenidos relacionados con el sector y, sobre todo, los problemas específicos que se presentan.
- Favorecer la mejora continua en la programación a partir de los resultados que se van obteniendo en las convocatorias sucesivas.

Estrategias en la organización

Las Jornadas de motivación se asientan sobre el trabajo previo que viene desarrollando la Fundación Laboral de la Construcción. Una labor con un reconocimiento cada vez más amplio entre empresarios y trabajadores.

En la organización de las Jornadas se ha tenido en cuenta:

- Los criterios de calidad a los que se adecua la práctica formativa que desarrolla la Fundación: salas homologadas y equipadas con los medios audiovisuales necesarias.
- La búsqueda y acuerdo posterior con la Junta de Castilla y León para financiar primero y certificar luego a las empresas que participan (con los tres perfiles).
- La disposición de un censo o fichero de empresas a las que puede dirigirse para difundir e invitar a la participación de las Jornadas de motivación.

- Un equipo técnico y administrativo que facilita la elaboración de contenidos y la logística necesaria para la celebración de la Jornada.
- Una organización flexible que cierra fechas y lugar de realización según el número de inscripciones recogidas. De este modo, se adecua a la movilidad de la demanda (por contenidos, perfiles y provincia).
- Una organización temporal que se prolonga en el tiempo, de modo que, los distintos perfiles a los que se dirige puedan realizar un itinerario completo de los tres ciclos que lo componen (un día por ciclo) sin las limitaciones de un calendario fijo preestablecido.

Este planteamiento, limita en cierto modo, la inmediatez de los resultados. Los factores que influyen son de distinta naturaleza: por una parte, la modificación de actitudes se demora en el tiempo, por otra, el hecho de que los destinatarios interesados en la participación demoren su participación en el tiempo junto con que no todas las empresas que han participado hasta ahora han enviado a los tres perfiles, provoca que los efectos se manifiesten, hasta el momento con mayor debilidad.

Planificación

Las Jornadas de motivación se planifican anualmente. Su organización se lleva a cabo en las siguientes fases:

- Una de difusión, por e-mail y correo postal.
- Una de inscripción en los distintos ciclos que componen el programa completo de las tres jornadas de motivación.
- Otra de análisis de las inscripciones, ciclo que tiene mayor número de inscripciones y provincia más cercana a la procedencia del mayor volumen de la demanda.
- Establecimiento de fecha y lugar de celebración.
- Confirmación telefónica de las inscripciones.
- Preparación logística: local, material didáctico y contrato con la empresa consultora encargada de la Jornada.
- Cierre de la Jornada que incluye:
 - Evaluación (cuestionario anónimo y ronda oral).
 - Acto público de entrega de diplomas y Certificados de empresa implicada que otorga la Administración autonómica a aquéllas, en las que han participado los tres perfiles, en los tres ciclos que componen el ciclo completo.
- Análisis de los resultados obtenidos de los cuestionarios y de los intercambios informales mantenidos durante la celebración del curso.
- Establecimiento de mejoras para las siguientes Jornadas de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Cierre con la empresa consultora del diseño siguiente.
- Visitas a obras de las empresas que han participado en las Jornadas y recogida de información de carácter informal.

Estrategias en el aula

Las Jornadas de motivación se basan en el aprendizaje experiencial que hacen los participantes durante el desarrollo de las mismas. La reflexión sobre el comportamiento individual y su influencia en el grupo más inmediato, constituyen la materia prima, o contenido básico, sobre el que se fijan los procedimientos o comportamientos que motivan y dirigen la modificación hacia una actitud positiva hacia la prevención.

Para ello, es importante que las dinámicas combinen, un diseño que permita este aprendizaje experiencial a la vez que favorezca la participación de unos destinatarios poco familiarizados con este tipo de prácticas formativas.

En este punto, se han sucedido distintas experiencias en las que determinados tipos de prácticas o juegos, con los que se pretendía ese aprendizaje experiencial, no dieron los resultados esperados.

La estrategia en el aula se basa:

- En la adaptación por parte del consultor a las características y necesidades que van surgiendo de la dinámica grupal y a la forma en que surgen.
- En el respecto a las distintas formas de ser y pensar.
 - En la participación activa de los destinatarios en las distintas actividades que se proponen.
- En la reflexión sobre el propio comportamiento.
- En la toma de consciencia de los efectos que tiene una modificación del comportamiento individual en los otros con los que se relaciona. Todos los perfiles, independientemente de las funciones específicas, trabajan con personas.
- En una devolución, por parte del consultor, que refuerza esa toma de conciencia y motiva al participante para profundizar en ese aprendizaje experiencial.

Esta metodología que permite centrar el trabajo del grupo durante las Jornadas se ve afectada por las limitaciones de tiempo. La identificación de cambios y la consolidación de los mismos, de manera que pudieran apreciarse los efectos con mayor claridad, requieren de un aprendizaje más prolongado en el tiempo, que permitiese un entrenamiento más sólido en las nuevas habilidades psico sociales aprendidas.

De todos los contenidos formativos: conocimiento, habilidades y actitudes, este último es el que mayor tiempo requiere, dado que el cambio de actitud opera en un nivel más profundo en el que están involucrados distintas áreas o ámbitos de la propia personalidad.

4.- Resultados alcanzados y Método de evaluación

La evaluación de los resultados se lleva a cabo en dos niveles distintos:

- Uno inmediato y concreto que recoge el grado de satisfacción de los participantes, así como las propuestas de mejora para la organización de sucesivas jornadas de motivación. Se basa en el cuestionario realizado a la finalización de

la actividad y en los intercambios informales que tienen lugar durante la celebración de las jornadas.

- En general, el grado de satisfacción de los participantes con esta iniciativa es muy alto. Un indicador adicional es el aumento de las empresas interesadas, el número de inscripciones en las sucesivas convocatorias, o el de personas que solicitan volver a participar. Ha contribuido también a una disminución del rechazo a las visitas que la Fundación hace de forma periódica a las empresas.
- No se ha planteado una evaluación sistemática de resultados en la empresa. En este nivel, los resultados se manifiestan de forma más débil. La información se recoge en las visitas que se realizan a las empresas y en las conversaciones que se mantienen con los responsables.

Los resultados observados se limitan a una cierta percepción de mejor disposición, hacia los temas preventivos y ciertas mejoras en las medidas de seguridad, sin poder cuantificar o cualificar de modo más preciso el alcance de las mismas.

La dificultad de la evaluación se debe al salto que se produce entre el contexto en el que se produce el aprendizaje, delimitado y puntual en el tiempo, y el contexto de la obra en que ese aprendizaje se pueda aplicar. Las limitaciones aumentan debido a la mayor complejidad de las relaciones que se mantienen: proveedores, clientes, trabajadores, subcontratas....

5. Sostenibilidad y transferencia

Estas Jornadas de motivación se vienen celebrando desde hace cuatro años. Su programación continúa en el tiempo, y se apuesta por su permanencia realizando los ajustes necesarios para una mayor eficacia en la consecución de los objetivos que se plantea.

La continuidad en el tiempo depende del mantenimiento del interés de los colectivos destinatarios en participar, por una parte, y en el alcance de un volumen crítico de participantes que permita identificar un cambio significativo en las actitudes hacia la prevención.

La financiación hasta ahora depende, en parte, de la Junta de Castilla y León y no se plantea que este hecho pueda afectar la continuidad de esta buena práctica.

Puede decirse que los recursos que hacen posible las Jornadas de motivación son compartidos por empresas y por la Fundación Laboral de la Construcción. Las primeras, corren con los gastos derivados de un día laboral no trabajado y los segundos con los costes de difusión, organización, empresa consultora y análisis de los resultados.

Por otra parte, esta práctica forma parte de un abanico de medidas a mejorar en el sector de construcción, su continuidad depende también de la continuidad de esas otras medidas como la formación, las visitas a las obras, entre otras, así como la consecución de un mayor equilibrio dentro de las empresas entre producción y seguridad.

Transferibilidad

Desde un punto de vista territorial, el diseño actual permite una transferencia inmediata con la ventaja adicional de que la Fundación Laboral de la Construcción tiene una implantación en todas las comunidades autónomas.

Desde el punto de vista de los colectivos potencialmente beneficiarios, se plantea la posibilidad de aplicar esta práctica a los trabajadores directos en la construcción. Sin embargo, las dificultades aquí aumentan dada la mayor heterogeneidad existente, la dependencia de las normas y orientaciones, y en definitiva, de la disposición hacia la seguridad de mandos y de la propia empresa.

La firma del nuevo acuerdo marco de ámbito estatal, en el que se acuerda un número mínimo de horas de formación, abre la posibilidad de intervenciones distintas para este colectivo, de los formatos clásicos de los cursos de formación para incorporar estrategias encaminadas a la modificación de actitudes hacia el riesgo que todos consideran como factor fundamental en la adopción de comportamientos seguros en la obra.

6. Aprendizaje

En buena parte, el diseño de las Jornadas se ha beneficiado de las lecciones aprendidas de otras iniciativas o medidas que la Fundación Laboral de la Construcción en Castilla y León viene desarrollando desde su puesta en marcha en esta comunidad.

Desde los cuatro años que viene desarrollando esta práctica han permitido comprobar algunas limitaciones que han originado la búsqueda de ajustes ya realizados y otros aún por determinar:

- En relación con la participación, una de las limitaciones es que la entidad que lo desarrolla sea reconocida por todos los actores del sector.
- En relación con la metodología, la dificultad de ajustar y articular el aprendizaje experiencial que proporcione recursos y herramientas a los participantes en materia de motivación, trabajo en equipo y liderazgo con los contenidos concretos que tienen lugar en la empresa, especialmente en materia de prevención.
- La dificultad de combinar la disponibilidad de tiempo de los destinatarios con el mínimo necesario para que los cambios que se pretenden se produzcan.
- La necesidad de dar una mayor cobertura a esta iniciativa para que los resultados sean más perceptibles
- La incidencia de las dinámicas específicas de cada empresa, en la mayor o menor viabilidad para poner en práctica los aprendizajes adquiridos. Señalar que este es un aspecto importante, ya que supone un refuerzo de los comportamientos y reflexiones realizadas y garantiza su permanencia en el tiempo.

En este sentido, se analizan las posibilidades de incorporar a esta buena práctica los resultados de otras líneas de trabajo, basadas en la investigación de las actitudes hacia el riesgo, que permitirían una identificación más concreta de las actitu-

des a modificar y las formas en que estas se manifiestan según los perfiles y empresas.

RESUMEN

Las Jornadas de Motivación que organiza la Fundación Laboral de la Construcción en Castilla León, constituyen una iniciativa con la que se pretende dar respuesta a las dificultades y puntos débiles encontrados en el programa de visitas y seguimiento que venían realizando desde hace años, en concreto, la insuficiente atención al riesgo y al uso de medidas de protección individuales y colectivas.

Su organización, diseño y planificación parte: de una delimitación del objetivo que se persigue, centrado en la modificación de actitudes y concienciación ante el riesgo laboral; y de una selección de los destinatarios a los que se dirige (empresarios, jefes de obra y encargados).

Con la finalidad de dar una continuidad en el tiempo a esta formación, los contenidos se estructuran en tres bloques diferenciados que se abordan en convocatorias sucesivas. Los grupos de formación son homogéneos según la función, pero difieren por las empresas de las que proceden y por la propia formación inicial que aportan.

De cada empresa, puede acudir una, dos o las tres figuras a las que se destina esta jornada. Cuando se da este último caso, la FLC de Castilla y León, gracias a un acuerdo con la Junta de Castilla y León, entrega a la empresa el Certificado de empresa implicada.

Los contenidos que se abordan en las dinámicas están al servicio de la experimentación de distintas habilidades y actitudes que favorecen el desarrollo de las relaciones interpersonales, la potenciación de la motivación para un óptimo trabajo en equipo, así como del desarrollo de las funciones directivas o de supervisión desde una posición de liderazgo.

La metodología didáctica que se utiliza se basa en dinámicas que promueven el aprendizaje experiencial, que permite la reflexión y el análisis sobre habilidades y actitudes. Se trata, sobre todo, de comprobar cómo a partir del comportamiento individual se puede influir en el de los demás. A partir de aquí se fijan los procedimientos que motivan una actitud positiva hacia la prevención, para ello, es preciso promover la participación activa.

Este planteamiento exige un consultor/formador con amplia experiencia en dinámicas grupales, capaz de adaptar las estrategias de intervención a las características del grupo y las necesidades que van surgiendo.

La planificación de estas jornadas de motivación comienza con una fase de difusión a través de un mailing a las empresas. Con poste-

rioridad se abre un período de inscripción que permite, a su finalización, definir, a partir de las inscripciones recibidas, determinar qué ciclo se hace de los tres y con qué destinatarios. Una vez adoptada esta decisión, se decide fecha y lugar, y se vuelve a comunicar a las empresas para que formalicen definitivamente la inscripción.

Los resultados obtenidos de la evaluación que se realiza al final de cada jornada, a través de los cuestionarios y los intercambios informales, permite comprobar que existe un alto grado de satisfacción. Otro indicador, es el aumento de las inscripciones, especialmente de empresarios, que en principio fueron más reacios a este tipo de iniciativas. Finalmente, de las observaciones que se realizan en el programa de visitas a las obras se obtiene una mejor disposición hacia los temas preventivos. Sin embargo, esta evaluación no se ha realizado de forma sistemática.

Uno de los aspectos a tener en cuenta en la organización de este tipo de jornadas, es la importancia de que sea realizada por una entidad reconocida por todos los actores implicados.

Por otra parte, y en relación al proceso didáctico que tiene lugar durante la realización de las jornadas, se considera pertinente ahondar en los contenidos específicos del sector, no tanto para transmitir conocimientos, sino para acercar el aprendizaje experiencial de las habilidades, que tiene lugar durante la celebración de las jornadas, al contexto real de trabajo de las empresas de la construcción.

Práctica 8.

Instituto Navarro de Salud Laboral.

Materiales sobre seguridad en la edificación

Ubicación geográfica: Pamplona.

Ubicación temporal de la práctica: Materiales sobre Seguridad en la Edificación (soporte papel y página Web).

Sector/ámbito de actividades: Educación, Organizaciones empresariales y sindicales, empresas, trabajadores.

Responsables: Instituto Navarro de Seguridad..

1.- Descripción de la práctica

El Instituto Navarro de Salud laboral, ha creado una sección en su página WEB en la que incluye una serie de materiales de apoyo que pretenden facilitar la labor de los profesores de **Formación Profesional, Talleres Profesionales, Escuelas Taller** que imparten módulos formativos de la familia profesional de Edificación y Obra Civil.

Se concibe como un recurso para profesores y alumnos que les permite disponer de herramientas pedagógicas, facilitando la transmisión de conocimientos y el desarrollo de actitudes positivas hacia los riesgos laborales.

Esta iniciativa parte de un trabajo de elaboración de materiales específicos por ocupación para el sector de la construcción, en el que se abordan los riesgos concretos de cada oficio de la construcción, cómo se manifiestan, dónde se producen, por qué se producen, cómo se evitan y qué medidas de protección hay que utilizar para protegerse en cada caso.

Además el Instituto Navarro de Salud, desarrolla una intensa actividad de colaboración y promoción de la salud mediante sesiones de trabajo conjuntas con los departamentos de educación de la administración involucrados, o mediante la organización de jornadas específicas para profesores.

Si bien, el tratamiento de los temas relacionados con la salud en la programación de la formación profesional no depende del Instituto, concibe su labor como de apoyo, promoción y asesoramiento a las iniciativas que puedan desarrollarse en ese ámbito, especialmente en el tratamiento de estos contenidos en los módulos de FCT (prácticas en las empresas) ya que es el contexto más adecuado para integrar la seguridad en el aprendizaje de un oficio.

2.- Antecedentes

Esta iniciativa se inscribe en la función que realiza el Instituto Navarro de Salud de promoción de la salud en el trabajo, desarrollando materiales, promoviendo encuentros y debates, facilitando recursos para el trabajo de los agentes y actores que cumplen una función fundamental en la transmisión y aplicación de las normas de seguridad y en la promoción de una cultura preventiva en el trabajo y en la sociedad en su conjunto.

En los años noventa, en colaboración con la Fundación Laboral de la Construcción de Navarra, edita un material didáctico, en forma de Folleto Divulgativo, destinado a la formación e información de los trabajadores de la construcción.

Estos materiales constituyen uno de los recursos que el Instituto Navarro pone a disposición de los profesores de formación profesional de la Familia Profesional de Obra y Edificación para facilitar su trabajo en el aula. Se trata de materiales, generales básicos, comprensibles que contienen ejemplos de aplicación.

Estos materiales se han incluido en la página WEB del instituto en la Solapa Jóvenes con el título del Rincón del Formador y del Alumno de Formación Profesional, Talleres Profesionales y Escuelas Taller.

3.- Objetivos de la práctica

El objetivo principal de esta iniciativa es facilitar la integración de la formación en PRL a la formación en el oficio, independientemente de que este aprendizaje tenga lugar en la formación profesional reglada, ocupacional o continua.

4.- Estrategias y metodología de trabajo

Para alcanzar este objetivo, el Instituto Navarro de Salud desarrolla distintas líneas de trabajo:

- Diseño de unos materiales sencillos, inicialmente pensados para impartir de forma presencial, a pie de obra y específicos para cada oficio. Estos materiales se han ido actualizando.
- Reuniones con responsables de la Consejería de Educación, con competencias en el diseño de la programación de los módulos.
- Celebración de jornadas, encuentros o seminarios con profesores de formación profesional, con el objetivo de facilitarles recursos, orientaciones y posibilidades de desarrollo de su actividad formativa, desde la perspectiva de la seguridad en el trabajo.
- Convertir la página WEB en un portal de recursos para profesores y alumnos que además pueden obtener información adicional, continuamente actualizada, continuamente actualizada, de distintos aspectos relacionados con el sector.
- Elaborar materiales (lotes) de apoyo a la formación en el aula específicos para cada familia profesional, que incluye vídeos y otro material impreso para facilitar la integración de la salud en las actividades del aula.
- Aprovechar distintos tipos de iniciativas, como la Semana de los Jóvenes promovida por la Agencia Europea para la Salud y Seguridad para relanzar el tra-

bajo que venía desarrollando.

- Convertir el portal del Instituto de Salud en una potente vehículo de comunicación y transferencia de conocimiento para todos los agentes y colectivos interesados.
- Llevar a cabo una actualización continua de los contenidos del portal, que debidamente organizados, permiten mantener el interés de los que acceden, y potenciar las posibilidades de transmisión de información del mismo.
- Creación de una red de recursos, de modo que el alumno en su circuito formativo, tenga acceso al tema de la seguridad, desde los distintos contenidos que recorre en su itinerario formativo.

5.- Resultados obtenidos

Los resultados de esta iniciativa no son medibles de forma directa en el sector de la construcción. Se trata de una iniciativa que, sobre todo, se orienta al ámbito educativo, y a la adopción de medidas concretas y efectivas por parte de los implicados directos en la actividad: los futuros trabajadores.

Por ello, los indicadores que dan cuenta de los resultados se centran, sobre todo, en la intensidad de uso de los distintos recursos y la participación en las iniciativas y propuestas del Instituto. En concreto se alude a:

- El número de visitas al portal (cuatro millones al año).
- El número de préstamos en la biblioteca (tanto de libros como de otro material complementario como vídeos).
- El número de profesores y alumnos que acuden al Centro para solicitar documentación específica.
- Las intervenciones de los técnicos del Instituto en los cursos de formación profesional, en las Escuelas taller o en los cursos de formación de profesorado.

Estos indicadores se refieren al conjunto de los sectores y agentes.

6.- Aprendizaje

La labor realizada hasta el momento por el Instituto Navarro de Salud Laboral, les ha permitido identificar la importancia clave de algunas estrategias y actuaciones que contribuyen a una mejor integración de la salud y seguridad en la formación de los profesionales de la construcción, especialmente, en aquellos aspectos que tienen que ver con la formación de actitudes positivas hacia la salud y prevención.

- La importancia de incluir la formación en seguridad en la formación primaria (aún sin abordar). En este sentido, han empezado a realizar algunas actividades, en forma de juegos, pero es una línea de trabajo aún sin explorar.
- La importancia de proporcionar recursos y apoyo a los profesores a los que se les exige cada vez, en mayor medida, la incorporación de contenidos transversales en sus clases (seguridad, calidad, medio ambiente...). La cultura preventiva empieza por empresarios, sindicatos y también por los profesores de formación profesional.
- Resulta decisivo que el aprendizaje de las actitudes y comportamientos res-

pecto a los riesgos tenga lugar en el aprendizaje del oficio específico. En este nivel, se identifican riesgos diferentes, se permite abordar las causas específicas que los causan y las medidas preventivas concretas a adoptar.

- La necesidad de reforzar este aprendizaje, sobre todo en las prácticas en las empresas que se incluyen en la formación profesional, y dar mayor trascendencia a la seguridad en la evaluación que se hace al alumno en esas prácticas.
- La conveniencia de incluir la formación básica en prevención de riesgos laborales en la formación profesional inicial de modo que además del título correspondiente, salgan con el certificado de esa formación. Esta certificación sería un aliciente para los futuros trabajadores del sector, a los que se requiere esta formación y para los empresarios que los contratan, que están obligados a facilitarla cuando entran a la empresa.

RESUMEN

El Instituto Navarro de Salud Laboral viene desarrollando desde su creación una labor de promoción de la cultura preventiva en la formación inicial.

A finales de los años noventa inició la edición de unos materiales didácticos a modo de folletos divulgativos para el sector de la construcción. Se trata de unos materiales que, además de proporcionar una guía básica para el empresario y delegado de prevención, se estructuran de forma independiente para cada uno de los oficios más comunes en Edificación. Se trata de materiales concebidos de manera clara y práctica, y se desarrollan teniendo en cuenta los riesgos asociados a cada oficio, las causas que los provocan y las medidas específicas a adoptar para prevenirlos.

Estos materiales se han incorporado como recursos que el Instituto pone a disposición de profesores, alumnos y centros de formación profesional inicial de la Rama de Edificación y Obra Civil.

Esta actividad se incluye en su labor de promoción de la salud y seguridad en la formación inicial, como un aspecto esencial para crear una cultura preventiva.

Por ello, además de facilitar recursos, promueve encuentros, sesiones de trabajo y aprovecha iniciativas de distinto tipo que permitan crear una red que aproveche sinergias y facilite, a centros y profesores la incorporación de esta materia en la programación correspondiente.

En esta línea y con motivo de la Semana de los Jóvenes promovida por la Agencia Europea de Salud y Seguridad, el Instituto añadió en su página Web una nueva sección, Jóvenes concebida como el Rincón del alumno y el profesor en el que se incluyen los materiales aludidos, y que permite así establecer una posibilidad de acceso a otro tipo de recursos y noticias relacionadas con la salud y seguridad en general y en el sector específico

de la construcción, continuamente actualizados por el Instituto.

Práctica 9.

Empresa CONSTRUCCIONES OLABARRI.

Talleres de formación para encargados

Ubicación geográfica: Vizcaya.

Ubicación temporal de práctica: La práctica de los talleres con los encargados comienza en el año 2006.

Sector/ámbito de actividades: Construcción y promoción inmobiliaria.

Área ejecutora: Área de calidad y prevención

Áreas que colaboran: Servicio de Prevención Ajeno, Recursos preventivos de la empresa.

Responsables: Sede social de la empresa, Bilbao.

1.- Descripción de la práctica

Los talleres con encargados constituyen una de las prácticas preventivas que lleva a cabo la empresa Olabarrí. Parten de la necesidad de reforzar estrategias de prevención en la obra y apoyar la labor del encargado que es quien supervisa el trabajo, las condiciones de seguridad y sobre el que recae también responsabilidades en esa materia.

Los talleres se conciben como grupos pequeños de trabajo que dirigen los responsables de calidad y prevención en la empresa. En estos grupos de trabajo, que tienen una duración de dos horas y se realizan en las oficinas de la empresa se plantean, analizan, discuten y proponen medidas o criterios para la solución de los problemas organizativos y de seguridad que se surgen diariamente en la obra.

Los talleres se celebran una vez al mes y en cada uno de ellos se abordan contenidos distintos relacionados con la seguridad. Todas las cuestiones se abordan desde la perspectiva organizativa, una característica del trabajo diario que hacen los encargados.

Todos los talleres comienzan con el análisis de los índices de siniestralidad y las deficiencias de seguridad en las diferentes obras de la empresa, observadas por las visitas de seguimiento que hace el servicio de prevención ajeno, el departamento de calidad y prevención de la empresa o los recursos preventivos con los que cuenta la empresa. Otros temas que se abordan son: las empresas

subcontratadas, la evaluación de equipos de protección individual y colectiva, bajas y amonestaciones. Durante la celebración de estos talleres se utilizan fotografías de las obras, fichas sobre montaje y/o uso de medidas de protección....

Los resultados observados, de forma cualitativa, manifiestan una mayor satisfacción de los encargados, una mayor atención a la seguridad en las obras y una mayor iniciativa en la solución de los problemas que se plantean.

2.- Antecedentes

Olbarri es una empresa que se dedica a la obra civil, edificación y rehabilitación, siendo su ámbito de actuación autonómico.

Para la gestión de la prevención cuenta con la colaboración de un Servicio de Prevención ajeno, que visita las obras y realiza alguna actividad formativa concreta en obra, pero el departamento de calidad y prevención es desde donde se planifican, coordinan y ejecutan buena parte de las medidas preventivas que se deciden y adoptan en las diferentes obras que tiene esta empresa de unos 175 trabajadores.

Como resultado de las visitas que los responsables de ese departamento realizan a las obras, y también fruto de la información que les llega de los recursos preventivos (trabajadores de la propia empresa), se observó que muchos de los problemas y deficiencias identificadas se repetían. Deficiencias que el encargado de obra es el responsable de que se subsanen y se mantengan a lo largo del tiempo.

A partir de unas reuniones iniciales con encargados, en las que se abordaron estas cuestiones, surgió la idea de dar continuidad a las mismas, dotarlas de una mayor sistematicidad, pero sin convertirse en unas sesiones formativas al uso, sino que fueran un momento de encuentro para debatir y adoptar soluciones de carácter organizativo, en relación a los problemas que se planteaban en la obra, y en los que la seguridad es un elemento más.

La elección de los encargados como destinatarios de estos talleres es, por su papel en la organización del trabajo, el control y seguimiento de las tareas de los trabajadores y su presencia continua en la obra. A lo que se añadía la responsabilidad que la figura del encargado asume en los últimos desarrollos normativos.

3.- Características de la práctica

Los talleres con los encargados se organizan mensualmente y participan en torno a doce personas.

Objetivos:

Su objetivo es aprovechar la experiencia de los distintos encargados en sus obras respectivas para, -a partir de los problemas identificados por el Servicio

de Prevención, el Departamento de Calidad y Prevención de la empresa o los recursos preventivos en una obra determinada, o de las necesidades que plantea una nueva normativa, o de la decisión de compra de equipos de seguridad, proporcionar soluciones, bien adoptadas ya por otros encargados en otras obras, o como resultado de la sesión de trabajo que se mantiene en el taller. En definitiva, se trata de que los procesos de trabajo que tienen lugar se hagan con unos criterios, y de manera sistemática, en el conjunto de las obras de la empresa.

Para la consecución de estos objetivos, se establecen una serie de estrategias que dan contenido a la reunión y permiten conducir las con una dinámica que facilita la discusión, el intercambio de experiencias y la adopción de soluciones. Pero además, contribuye a un cambio de actitudes de los encargados hacia su propio trabajo en general, y hacia la seguridad en particular.

Estrategias.

Estrategias relevantes en el diseño y planificación de los talleres

El contenido de los talleres se selecciona con antelación a partir de la información procedente de:

- Las visitas que realiza el servicio de prevención, de las que elabora unos informes que remite al departamento de calidad y prevención que organiza los talleres.
- Las visitas que realiza el personal del propio departamento.
- La información que les transmiten los recursos preventivos de la empresa.
- Nuevas disposiciones o normativas que hayan podido surgir.
- Los índices de siniestralidad de la empresa.
- Las bajas y su evolución.
- Cuestiones relacionadas con la subcontratación: previsiones, valoración...
- Los equipos de protección individual y colectiva existentes, que puedan modificarse o hay que actualizar.
- Las amonestaciones a los trabajadores que no cumplen con las medidas de protección.

El contenido de los talleres varía de una sesión a otra, en función de las prioridades decididas.

En cada taller se reúne a un número máximo de encargados, en torno a siete, de modo que todos puedan participar y aportar la experiencia de sus obras particulares.

Ocasionalmente, se organizan talleres con un número reducido de participantes con la finalidad de abordar un problema o situación concreta. Se eligen a las personas que se considera puedan tener más criterio al respecto, y con la misma estrategia de dinamización se aborda, de forma monográfica, un tema en cada reunión; por ejemplo, trabajo en altura, colocación de redes, nueva normativa.

Estrategias de dinamización del taller.

Cada taller se concibe como una sesión de trabajo, en la que los distintos contenidos son abordados, desde el punto de vista de la organización del trabajo que es propia de la función del encargado.

Es decir, no se aborda el tema de la seguridad de forma independiente sino que queda integrada en el contenido de sus funciones: qué trabajo hay que hacer, cómo hay que hacerlo y qué medidas de seguridad se precisan.

Desde el punto de vista del procedimiento se atiende a una estrategia orientada a:

- Aprovechar la experiencia e involucrar al encargado en la adopción de soluciones, no sólo las que pueda ya haber adoptado otro encargado para solventar el mismo problema, también como resultado del análisis y valoración de distintas opciones, y definiendo los pasos a seguir para que esas soluciones se adopten. En este punto, la empresa también toma nota de aquellas cuestiones que le atañen y que sólo como empresa puede aportar.
- Establecer comparaciones entre las distintas obras, para identificar qué problemas o incidencias son comunes y cuáles diferentes, y así establecer las causas que los generan.
- Evaluar el trabajo de las subcontratas con el fin de obtener criterios que se incorporan a la base de datos para sucesivas contrataciones.
- Evaluar y proporcionar criterios sobre equipos de protección individual y colectiva: su adecuación, duración, facilidad de uso.... Se elaboran fichas técnicas para cada equipo o medida con una valoración de pros y contras junto al coste de las mismas.
- Transmitir las actividades realizadas por la empresa en relación con la seguridad y el trabajo que realizan, bien por decisión propia o como resultado de peticiones o sugerencias realizadas por ellos mismos. Con ello, además, se pretende dar credibilidad al compromiso de la empresa con la seguridad (no es algo que delega en el servicio de prevención ajeno y se desentiende) y de la importancia concedida a la función del encargado en la obra.

Todos los talleres comienzan con el análisis de los índices de siniestralidad, las bajas que se han producido o todavía se mantienen, y con las observaciones que les ha hecho llegar el servicio de prevención, a partir de las visitas realizadas. En este análisis se abordan las causas y los costes derivados de la falta de seguridad en la empresa.

En definitiva, el taller se aborda con una orientación eminentemente práctica, tomando como contenido de trabajo el de la obra en la que desempeña sus funciones cada encargado participante.

Recursos didácticos.

Previa a la celebración de los talleres, se hace un acopio de las fotografías realizadas en las obras, en las que se pueden visualizar fallos en medidas de seguridad. Estas fotografías se convierten en un material que sirve como base para la discusión, sobre las causas de los problemas detectados y las soluciones más pertinentes.

También se utilizan fichas elaboradas sobre medidas concretas, líneas de vida, barandillas, andamios... Sólo se aborda un contenido por taller.

Para la elaboración de estas fichas se cuenta con documentación elaborada por la propia empresa o por otras instituciones con el Instituto de Salud y Seguridad o la Fundación Laboral de la Construcción.

Temporalización y lugar de formación

Los talleres con los encargados se realizan en las oficinas de la empresa y se realizan una vez al mes durante aproximadamente dos horas. Parte se desarrolla en horario laboral.

Se concede importancia a que estos talleres con encargados se realicen en las oficinas de la empresa, porque es un aspecto adicional que refuerza la percepción del interés de la empresa por la seguridad y la importancia de los encargados en la obra.

Otros elementos de apoyo que se suman a los objetivos del taller con los encargados

Desde el punto de vista de la empresa, los resultados obtenidos, más allá de la modificación observada en la actitud de los encargados, se deben a la suma de las distintas medidas que adopta la empresa en materia de salud y seguridad, así como al cambio en la política de contratación que se está produciendo en los últimos años. Desde el punto de vista de las medidas adoptadas, destacan:

- La formación inicial a pie de obra a todos los trabajadores.
- La formación Nivel básico en PRL realizada por casi un cincuenta por ciento de la plantilla.
- La formación específica y la actividad que realizan los recursos preventivos.
- Un mayor control de las subcontratas y la inclusión en los contratos de cláusulas que les obligan a la limpieza y orden así como a la disposición de las medidas de seguridad pertinentes.
- La actualización de la formación de los encargados.
- La documentación que se les remite, aunque se trata de enviar poca.
- El seguimiento que se hace a pie de obra, tanto la empresa a través del departamento de calidad y prevención, como con los recursos preventivos, y el que hace el servicio de prevención ajeno contratado.
- El cambio de normativa y el tratamiento de la responsabilidad que la norma confiere a los encargados.
- También se hace alusión al cambio en la política de contratación hacia una apuesta por una mayor estabilidad en el empleo, lo que contribuye a modificar las expectativas de los trabajadores y el marco en que se establecen las relaciones en la obra. Los trabajadores y encargados se conocen.

4. Resultados alcanzados y Método de evaluación

El método de evaluación se basa en la observación, especialmente la que se lleva a cabo en las visitas de seguimiento que se realizan a las obras.

- En relación a los encargados se ha identificado:
 - Un cambio de actitud que se ha traducido en la mayor importancia que conceden a la seguridad y en el desarrollo de iniciativas para resolver cuestiones, incluso las que no han sido abordadas por la empresa.
 - Una mayor participación en los talleres, aportando soluciones desde su experiencia y generando propuestas.
 - Mejora en la capacidad de organización de los encargados, que incorporan en su desempeño diario, estrategias de solución de problemas, la seguridad en la distribución del trabajo, y el mantenimiento de las medidas de seguridad, tanto colectivas como individuales.
 - Un mayor seguimiento de la actividad de las subcontratas, desde la relación con sus responsables de seguridad o jefes de obra o encargados para implicarlos más en la ejecución y seguridad de la obra, hasta el seguimiento del modo en que trabajan y la definición de criterios a incorporar en el próximo proceso de selección que haya que adoptar.
 - Inicio de la elaboración de protocolos o procedimientos para realizar de la misma manera actividades que se repiten en todas las obras, incluyendo las medidas que precisan y el modo en que se colocan y usan. Se trata de hacer emerger un conocimiento que ya existe, formalizarlo y trasladarlo a todas las obras de la empresa.

5.- Sostenibilidad y transferencia

Desde el punto de vista de la sostenibilidad, los talleres con delegados de prevención se integran dentro de la política preventiva de la empresa. Los beneficios identificados apuntan a una mejora de la capacidad organizativa, de seguimiento y atención a la seguridad por parte de los encargados, que junto a otras medidas adoptadas por la empresa ha contribuido a mejorar los niveles de seguridad y reducir la siniestralidad (o gravedad de los accidentes) en la empresa.

La experiencia de los talleres con encargados se está estudiando para realizarla también con los recursos preventivos, que son trabajadores de la empresa, y poder contar así con una visión y aportación de soluciones desde una perspectiva diferente. Se valora también transferir esta experiencia a trabajadores, pero no de forma inmediata.

Se trata de una práctica formativa que aprovecha los recursos procedentes de la propia actividad de la empresa: la actividad preventiva que realiza (ya sea con un servicio de prevención propio o ajeno), los planning de obra, las medidas de seguridad que tiene (con sus manuales de uso), la documentación que obtiene de entidades especializadas, y las supervisiones que realiza.

Desde este punto de vista, es una medida transferible a casi cualquier empresa del

sector, aunque se requiere, en todo caso, el recurso humano y de tiempo para la organización y preparación de estos talleres que en la empresa Olabarri corre a cargo del departamento de calidad y seguridad.

6.- Aprendizaje

La posibilidad de hacer partícipes a los encargados en la discusión de las soluciones más adecuadas, facilita la integración de la seguridad y la calidad en la actividad diaria de la obra.

La dinámica de trabajo de los talleres permite desarrollar y entrenar habilidades, como la solución de problemas que benefician las tareas de seguimiento y organización realizada por los encargados.

Para la empresa es importante que este tipo de iniciativas se apoyen en otras medidas de prevención, especialmente el seguimiento diario en obra y la formación en seguridad de todo el personal de la empresa.

Por otra parte, la experiencia acumulada ha llevado a la empresa la posibilidad de aplicar esta estrategia de trabajo con los recursos preventivos de la empresa, de modo que se incorpore una dimensión adicional en la solución de los problemas de seguridad en las obras.

Si bien, se considera que las dos horas que dura cada taller es, en muchos casos insuficiente, se constata una dificultad para planificar esta actividad teniendo en cuenta el tiempo de dedicación en la obra.

RESUMEN

Los talleres con encargados de obra es una iniciativa que la empresa Olabarri ha incluido en su sistema de gestión de la prevención. Para esta empresa el seguimiento a pie de obra es el eje principal de la actividad preventiva en la empresa. Las visitas diarias a las obras que realizan personal del servicio de prevención ajeno, los recursos preventivos de la empresa y el personal del departamento de calidad y prevención, aportan la información de base para trabajar en los talleres con los delegados.

Dichos talleres se organizan una vez al mes, en grupos pequeños, y se llevan a cabo en las oficinas de la empresa. La dinámica de trabajo se caracteriza por abordar contenidos relacionados con las obras de las que proceden los encargados.

Cada taller se concibe como una sesión de trabajo, en la que los distintos contenidos son abordados desde el punto de vista de la organización del trabajo que es la función propia del encargado. Es decir, no se

enfrenta el tema de la seguridad de forma independiente, sino que queda integrada en el contenido de sus funciones, qué trabajo hay que hacer, cómo hay que realizarlo, y qué medidas de seguridad se precisan.

La metodología de trabajo se basa en las estrategias de solución de problemas; se trata de que los encargados debatan, reflexionen y compartan experiencias sobre las causas de los accidentes de trabajo e incidentes, como sobre las medidas más adecuadas para resolverlos.

Los resultados obtenidos permiten constatar un mayor interés por la seguridad, el desarrollo de la iniciativa de los encargados en la solución de los problemas y una mayor atención tanto a la planificación, como al mantenimiento de la seguridad en la obra.

Estos resultados refuerzan y se ven avalados por el resto de medidas preventivas de la empresa, especialmente por la labor de seguimiento en la obra y por la política de contratación que ha apostado por una mayor estabilidad del empleo.

Los beneficios observados han llevado a plantearse la posibilidad de realizar este tipo de talleres con los recursos preventivos de la empresa e incluso con trabajadores de ejecución de obra.

Uno de los aspectos que emerge es la diversidad de formas de ejecutar una misma actividad en las diferentes obras. Esto ha llevado a los responsables de prevención a la necesidad de elaborar fichas sobre algunos procedimientos de trabajo, que permitan sistematizarlos y se puedan aplicar, -con las medidas de seguridad que conllevan-, de igual manera en todas las obras.

Práctica 10.

Empresa VERTISUB

Formación en prevención especializada

Ubicación geográfica: Barcelona. Su ámbito de actividad es internacional.

Ubicación temporal de la práctica: Internamente la empresa viene desarrollando formación para sus trabajadores desde su creación, en 1991. A partir de la demanda de algunas empresas cliente pusieron en marcha, seis años, un departamento de formación para formar a trabajadores de otras empresas con su propia metodología.

Área ejecutora: Departamento de formación de VERTISUB

Áreas que colaboran: Dirección, Recursos Humanos y Producción.

Sector/ámbito de actividades: formación, edificación, industria.

Responsables: Sede social de la empresa Vertisub en Barcelona.

1.- Descripción de la práctica

Vertisub formación es una de las líneas de negocio de la empresa que se dedica a la realización de trabajos de seguridad para otras empresas, instalaciones, montajes; sobre todo trabajos en altura y en espacios confinados para una amplia variedad de clientes del sector industrial, de la construcción y de servicios.

La formación en prevención que realizan para otras empresas se basa en la metodología desarrollada en su propia formación interna, que desarrollan de forma continua y contempla un proceso de aprendizaje de dos o tres años para los trabajadores que entran a la empresa, así como adecuación a los distintos tipos de trabajo que tienen que hacer.

La base inicial de la formación externa se basa en un proceso de identificación de necesidades que busca en las situaciones reales de trabajo, de los participantes en los cursos, los riesgos existentes, el modo en que los afrontan y en las medidas de seguridad disponibles, los contenidos principales que van a servir de base para su programación posterior.

Metodológicamente la formación es eminentemente práctica, en un curso de diez horas, cuatro se dedican a la teoría o transmisión de conceptos básicos que incluye la posibilidad de visualizar y manipular distintos elementos de protección.

Las seis horas siguientes se estructuran sobre un circuito que recrea la situación de trabajo y en el que se experimenta repetidamente el desempeño del oficio o tarea, los riesgos que existe e identifican los participantes y el uso de distintas medidas de seguridad disponibles para evitarlos o mitigarlos. Si es posible, la empresa prefiere realizar el curso en las propias instalaciones de la empresa o en el lugar en que los participantes desempeñan habitualmente su trabajo.

La formación práctica en prevención se realiza a la vez que se esta realizando la tarea. En el caso de la formación interna, este aprendizaje implica el aprendizaje de la profesión propia de Vertisub, en el caso de la formación externa, no se atiende tanto al contenido del oficio en concreto, sino al modo en que lo realiza desde el punto de vista de la seguridad para realizar la intervención sobre esos aspectos en concreto.

Durante la realización de la actividad formativa se realiza una evaluación continua, en la parte teórica se verifica la comprensión de los conceptos, durante la parte práctica se incluyen check-list que se aplican de manera consecutiva a las experimentaciones que realizan los alumnos.

2.- Antecedentes

Vertisub es una empresa que se dedica a realizar trabajos en altura y/o en espacios confinados, pero también realiza instalaciones de seguridad, para otras empresas. Se trata de trabajos de alto riesgo que han exigido siempre una preparación física y mental especial de los trabajadores. De hecho, algunos de los trabajadores proceden o practican la escalada, hay personas con otras profesiones como bomberos.

Para el desarrollo de este trabajo el personal necesita una atención continua al riesgo, por lo que la formación y la actualización de medidas preventivas son dos aspectos que se imbrican en la propia actividad. Además, la diversidad de clientes para los que realiza los trabajos exige preparaciones específicas: pueden realizar un trabajo en una térmica, en una petroquímica o en una obra de construcción. Cada una de ellas, con situaciones de riesgos diversas que exigen un desempeño distinto, pero sobre todo, la adopción de diferentes medidas de seguridad.

El desempeño de los nuevos trabajadores no tiene lugar de forma inmediata, ya que requiere un período de formación previo que incluye la evaluación de las actitudes y capacidades de la persona. Esta formación se prolonga a lo largo del tiempo y permite acceder a contenidos de trabajo diferenciados. La formación es eminentemente práctica y se basa en la experimentación en situaciones reales de trabajo.

A partir del trabajo realizado para otras empresas surgen demandas para organizar cursos a los trabajadores de la misma. Una demanda de formación que ha ido en aumento y que atienden con la misma metodología en que se basa su propia formación interna.

3.- Características de la práctica

Como se ha expuesto anteriormente Vertisub es una empresa especializada en la realización de trabajos calificados de alto riesgo: trabajo en alturas y trabajos en lugares confinados que realiza para otras empresas tanto del sector industrial, como de la construcción o el sector servicios.

Vertisub tiene una metodología propia denominada Atlas que integra la formación en PRL en la formación de la ocupación o puesto específico y que aplica, tanto a la formación interna como a la formación externa.

Objetivos:

El objetivo principal es que la persona que desempeña un trabajo lo haga de forma segura.

La seguridad es una prioridad, se transmite como una responsabilidad individual tanto respecto al trabajador individual como respecto al equipo. Para que el ejercicio de esta responsabilidad sea efectivo, la formación se encamina a proporcionar recursos materiales y actitudinales que permitan el ejercicio de ese desempeño profesional seguro, que es requisito indispensable en los trabajos de alto riesgo en los que está especializada la empresa.

Desde un punto de vista operativo este objetivo se acompaña de las siguientes estrategias.

Estrategias

Para la consecución de estos objetivos las estrategias implementadas se han caracterizado por:

- Prioridad a la seguridad, desde esta perspectiva sin seguridad no se concibe la propia posibilidad de desarrollar el trabajo, es inviable.
- Una información previa, que permite que el trabajador pueda evaluar las características del trabajo, las condiciones en que se desarrolla y decidir si está interesado en seguir adelante.
- Una atención especial a las características personales del individuo: templanza, capacidad de trabajar en equipo...
- Una formación práctica que toma como punto de partida los riesgos específicos de cada puesto de trabajo.
- Una dotación de recursos suficiente para que esa formación permita la experimentación del uso de las medidas específicas, que luego han de utilizarse en el desempeño de la función concreta, así como de los criterios de elección de cada una de ellas.
- Una continuidad de la formación a lo largo del tiempo que apoya y sanciona las posibilidades de ascenso de los trabajadores que entran a trabajar en Vertisub.
- Una política que promueve y facilita la orientación a la formación continua de los trabajadores, tanto de la propia como de la que se pueda ofertar fuera de la misma.

- Desde el punto de vista de la formación para otras empresas, un diseño de formación que empieza con una visita a la empresa y la observación del tipo de trabajo que realizan o van a realizar las personas participantes en el curso, para después diseñar el curso de acuerdo a las peculiaridades identificadas.
- Una evaluación que contempla la posibilidad de concluir que el participante no es apto para ese trabajo específico, teniendo en cuenta los criterios de percepción de seguridad del futuro trabajador haciendo los trabajos de alto riesgo, así como sus aptitudes físicas y psíquicas para determinadas tareas.
- Una concepción de la empresa según la cual la formación en seguridad es inseparable de la propia posibilidad de desarrollar su actividad.

Estrategias relevantes en el diseño de la programación

A partir de una misma filosofía, la práctica formativa de Vertisub tiene dos aplicaciones diferenciadas. Una en relación al personal propio y otra en relación a las demandas de cursos que les formulan los clientes.

En relación con la formación interna:

La formación se diseña teniendo en cuenta el momento de la relación del trabajador con la empresa.

En la entrada, una formación/información previa en la que empresa informa sobre las características del trabajo y los requisitos para llevarlo a cabo. El trabajador adopta a partir de esta información la decisión de si sigue interesado en trabajar en la empresa. En caso de que así sea, se le convoca para la actividad formativa inicial que tiene lugar con posterioridad.

Formación en el desempeño específico: se concibe como una formación teórico-práctica de una duración de diez horas. Las primeras cuatro se encaminan a la comprensión de conceptos y se realiza una comprobación de la misma. Las otras seis se centran en la experimentación de sus tareas.

Para la formación a empresas

La formación que realiza Vertisub para trabajadores de empresas ajenas, empieza con una identificación de las necesidades específicas a partir de una visita a la empresa e indagación de las características del trabajo que desempeñan las personas que van a participar en el curso. Se observa qué hacen y cómo lo hacen para identificar las carencias que de forma específica hay que atajar en el curso.

El diseño de la programación contempla, tanto desde el punto de vista teórico como práctico, los contenidos y recursos específicos necesarios, para que la formación a esos destinatarios, parta de la recreación lo más fiel posible de la situación de trabajo real que tienen en sus empresas. En la medida en que sea posible, la formación se realiza en la misma empresa, en las situaciones de trabajo en las que se desempeñan las tareas. Se realiza el trabajo a la vez que se imparte el curso.

Estrategias didácticas

El eje fundamental de la formación es la experimentación práctica de las situaciones de trabajo, los riesgos que conllevan, cómo se manifiestan y cuáles son las medidas a adoptar para evitarlos o reducirlos.

La formación se estructura en dos partes, una de carácter teórico, que además de orientarse a la transmisión y comprensión de conceptos básicos proporciona la posibilidad de visualizar, manipular, comparar distintos recursos (EPI's por ejemplo) que luego, en la formación práctica se van a utilizar en una situación de trabajo específica. Se trata de una formación amena y orientada a la participación.

La otra, de carácter práctico, ya se realice en las instalaciones propias de la empresa o en las de la empresa que solicita el curso, se basa en el desempeño del trabajo específico (un trabajo en altura o en lugar confinado, por ejemplo) que recrean, en la medida de lo posible, la situación real, en la que el participante identifica, a medida que va desempeñando su tarea, los riesgos existentes, el uso de las medidas de seguridad disponibles para evitarlos y por qué lo evitan o mitigan.

En las instalaciones de la empresa, y para cada tipo de trabajo existe un circuito de prácticas, que los participantes recorren varias veces a lo largo de la formación práctica y que, en cada recorrido, el formador evalúa mediante unos check-list que se aplican de manera consecutiva.

En la formación práctica que se realiza en la propia empresa que solicita el curso, los participantes desempeñan sus tareas y se interviene sobre aquellos fallos de seguridad, que han sido identificados en el diagnóstico previo realizado, mediante el entrenamiento de comportamientos seguros y medidas de seguridad a la vez que realizan el trabajo.

Por otra parte, la formación se realiza en grupos pequeños, aproximadamente doce personas, ya que facilita la dinámica grupal, la conducción de esa dinámica, por parte del formador, para que se produzcan aprendizajes significativos y la relación entre todos los participantes que pasan un día juntos.

La metodología eminentemente práctica favorece el aprendizaje de los distintos colectivos, independientemente del nivel cultural y la nacionalidad, ya que se basa en la experiencia práctica. En todo caso, se complementa con ayudas (sobre todo en las clases teóricas): lectura por parte del formador de preguntas y respuestas posibles para que el participante elija verbalmente la respuesta, si tiene dificultades de lectura.

Temporalización

La formación interna de Vertisub tiene un carácter continuo a lo largo del tiempo que el trabajador permanece en la empresa. Además de la charla, sesión informativa que tiene lugar al inicio, antes incluso de que el trabajador formalice su relación contractual con la empresa, se contemplan distintos momentos de formación que se vinculan a los diferentes niveles de cualificación o capacidades desarrolladas por el trabajador hasta ese momento. Cada uno de los tres primeros años de la

relación del trabajador con Vertisub, pasa por niveles de formación distintos que capacitan para realizar trabajos diferentes con riesgos distintos. De modo que cada trabajador, en cada uno de esos años iniciales, sólo puede hacer aquéllos trabajos propios de cada nivel. Incluso se les distingue en el trabajo diario con una pegatina para que el resto pueda saber qué trabajos puede hacer y cuáles no.

Después del primer curso y hasta el tercer año, el trabajador realiza un curso anual que determina la posibilidad de desempeño de los trabajos del siguiente nivel. Cuando eso ocurre, se convierte en supervisor de los que están en el nivel inferior.

La duración de esta formación inicial depende del trabajo que se vaya a desempeñar. Así por ejemplo, para los trabajadores que se incorporan para trabajos verticales, se les da una formación de 40- 50 horas equivalente al nivel básico, pero estructurada en distintos niveles que se escalonan a lo largo de dos o tres años.

Lugar de formación

La formación siempre que se puede, se hace en el lugar de trabajo. Vertisub parte de que el conocimiento del oficio, lo tienen los trabajadores de la empresa y que es en ese conocimiento, -que se manifiesta en el desempeño cotidiano -donde interviene con su metodología mostrando los dispositivos de seguridad existentes para que ese desempeño sea más seguro.

Contenidos de formación

Los contenidos de la formación interna se seleccionan de acuerdo:

- A los trabajos específicos para los que preparan.
- Al nivel que corresponda en cada caso.

La selección de los contenidos de la formación externa tiene lugar:

- A partir de la identificación de las necesidades, que se han hecho en las situaciones de trabajo que se han observado en la empresa cliente, se determinan sobre qué comportamientos del oficio se va intervenir, cuáles son las medidas de seguridad adecuadas a ese tipo de trabajo (tanto individuales como colectivas) y las prácticas de entrenamiento con las medidas de seguridad que se van a hacer mientras se desarrolla el trabajo.
- Los contenidos tienen en cuenta las distintas posibilidades de protección que existen para una situación de trabajo determinada, de modo que el trabajador pueda experimentarlas y elegir la que le resulta más adecuada a su forma de trabajar.

Recursos para la formación

Los recursos con los que se dota Vertisub para la formación se caracterizan por estar orientados a la formación práctica.

Por un lado, cuenta con unas instalaciones que recrean situaciones de trabajo en altura o en espacios confinados (su especialidad) y que cuentan con distintas medidas de protección colectivas.

Estas medidas de seguridad se actualizan continuamente, una actualización que la empresa facilita presupuestariamente. Además, se beneficia de las relaciones con empresas proveedoras que, en muchas ocasiones, les hacen llegar sus nuevas creaciones para probarlas antes de pasar el proceso de homologación. Vertisub realiza un informe de los resultados de las pruebas realizadas.

Por otra parte, Vertisub ha creado su propia marca de material que vende después de ser probado en obra y el futuro usuario ha verificado qué problemas plantea, la comodidad de uso...

Otro tipo de recurso importante son los formadores. Todos son personal de la empresa, con experiencia en el trabajo de Vertisub y la cultura preventiva que impregna su desempeño en el trabajo de riesgo que realizan. Prácticamente todos son técnicos superiores.

Los formadores son elegidos en función del contenido del curso. Al ser trabajadores de Vertisub incorporan los propios criterios de selección por los que han pasado cuando han entrado en la empresa: condición física, carácter, dinamismo y capacidad de trabajo en grupo.

Planificación

La planificación de la formación interna se adecua al ritmo de entrada de trabajadores en la empresa. Cada año se forman más o menos a cinco alumnos para que puedan empezar a trabajar al siguiente.

La formación continua de los trabajadores se planifica anualmente de acuerdo a los tres niveles iniciales determinados y se hace en horario de trabajo.

Los trabajadores además pueden solicitar participar en formación que ofertan otras instituciones. La empresa facilita y promueve esta continuidad de la formación facilitando el modo de pago de las matrículas correspondientes.

La planificación de la formación para otras empresas comienza con la demanda que le formulan y continúa con la recopilación de la información específica que le va a permitir realizar una formación adecuada, mediante la visita a las situaciones de trabajo reales de los participantes, la identificación de los riesgos existentes, el modo en que los enfrentan y el estudio sobre las medidas de prevención existentes para esa situación de trabajo.

Cuando la visita no es posible o no permite recoger toda la información precisa se solicita al cliente la información gráfica y documental que permita adecuarse a la demanda específica de la empresa cliente.

Con estos elementos se lleva a cabo la programación de la parte teórica y práctica del curso, la fecha y lugar de realización.

4.- Resultados alcanzados y Método de evaluación

El método de evaluación de la actividad formativa en sí, se adecua a los siguientes criterios.

- Durante el desarrollo de la actividad:
 - Se pasan cuestionarios a la finalización de la parte teórica para comprobar que se han comprendido los conceptos transmitidos.
 - A lo largo de la sesión práctica, se aplican check-list de comprobación en las distintas pruebas o experimentaciones de las medidas de seguridad que se utilizan, mientras se realiza un trabajo determinado.
- Al final de la actividad formativa, los participantes cumplimentan un cuestionario de satisfacción de acuerdo a la norma ISO con la que están certificados, que recoge información sobre las instalaciones, el profesorado, y la metodología. Los resultados de esta última evaluación se hacen llegar a la empresa cliente.
- La evaluación al final de la actividad formativa incluye la valoración de apto o no apto. Se tienen en cuenta, no sólo los aprendizajes realizados sino también las actitudes del participantes respecto al riesgo y su capacidad para realizar determinados trabajos. En esta evaluación, se tiene en cuenta el riesgo de que una determinada persona desarrolle un trabajo que pone en peligro su vida y la de los demás.
- Después de la actividad formativa, entre los trabajadores que realizan la formación interna se hace un seguimiento posterior, por parte de los jefes de equipo ya que la supervisión del trabajo lleva asociada una supervisión simultánea de la seguridad.

En estos momentos posteriores, el seguimiento incluye fotografías de los operarios que no han hecho uso de alguna de las medidas de seguridad y con posterioridad, el formador y el responsable de seguridad mantiene una charla con él.

Los resultados en la propia empresa son verificables, dado el tipo de trabajo de alto riesgo que realiza, la primera comprobación es que no se podrían realizar sin medidas de seguridad. La formación refuerza esa conciencia y comportamiento seguro.

La evaluación de los resultados en las empresas para las que realizan cursos es indirecta. Se mide por la demanda creciente que les llega, la diversidad de los clientes que solicitan sus servicios y la permanencia de la relación que mantienen con los mismos.

5.- Sostenibilidad y transferencia

Desde el punto de vista de la formación interna, la sostenibilidad de la formación en seguridad se considera vinculada a la propia sostenibilidad de su negocio, realización de trabajos de alto riesgo, sobre todo en altura y en espacios confinados. No se puede entrar a trabajar sin la formación, es impensable. Además la diversi-

dad de encargos (una planta térmica, o una petroquímica) requieren formaciones específicas, atendiendo a las peculiaridades del contexto en que van a realizar su trabajo.

La posibilidad de transferencia de la metodología de Vertisub al sector de la construcción requiere partir de la base, asumida por la dirección de la empresa, de la jefatura de obra, de los encargados que no se puede hacer un trabajo de riesgo sin medidas de seguridad. Este es el planteamiento en el que está comprometido todo el personal de Vertisub y que explica el diseño e integración de la formación en la práctica profesional de sus trabajadores.

Otra dimensión importante a tener en cuenta en la transferencia de esta metodología, es que el trabajador cualificado, es aquél que desempeña sus funciones de acuerdo a las capacidades desarrolladas hasta ese momento y con las medidas de seguridad pertinentes.

6.- Aprendizaje

la experiencia acumulada por Vertisub le ha permitido comprobar la importancia de integrar la seguridad como parte del desempeño del trabajo. Esta orientación inicial que impregna la organización del trabajo, la asignación de funciones, la política de adquisición de medidas de seguridad, trasciende también a la formación.

Sólo una formación práctica, que parte de que la identificación del riesgo y la experimentación de las medidas de seguridad, es efectiva si se llevan a cabo, de manera continuada en las situaciones reales de trabajo (o recreadas).

Otro aspecto importante, es la idea de la responsabilidad en relación a seguridad: compromete al trabajador y a la empresa. Al trabajador porque le exige una actitud y atención en su tarea, que incluye la valoración de los riesgos que entraña para la salud e integridad física propia y de los compañeros. A la empresa porque proporciona y actualiza los recursos preventivos y no contempla la posibilidad de desarrollar trabajos en condiciones, que comprometan la seguridad de los trabajadores.

RESUMEN

La empresa VERTISUB esta especializada en trabajos de alto riesgo (en altura y espacios confinados etc.) que exigen la adopción de medidas de seguridad de manera permanente para que sean viables a lo largo del tiempo.

Esta condición de partida conlleva que la entrada de los trabajadores a la empresa no tiene lugar hasta que se ha pasado por una formación inicial, que implica la experimentación de situaciones reales de trabajo.

La necesidad de mantener la atención a la seguridad les ha llevado a

una programación que se prolonga en el tiempo y que se establece en distintos niveles que capacitan para desarrollar distintos tipos de trabajo. Esta formación se prolonga a lo largo de dos o tres años.

Para que esta formación sea efectiva han creado espacios específicos para la formación práctica, donde se recrean situaciones reales de trabajo y están dotados con una amplia gama de medidas de seguridad individuales y colectivas.

Desde el punto de vista metodológico, la formación se realiza en pequeños grupos y la programación se divide en teórica y práctica. Incluso la formación teórica tiene una orientación práctica que permite a los participantes, visualizar, tocar, manipular y comparar distintos elementos de seguridad (por ejemplo EPI's). La parte práctica se basa en la experimentación de las medidas de seguridad existentes para un puesto u ocupación determinado, en situaciones reales de trabajo (o recreadas).

En relación con la formación que realiza para otras empresas, aplica la misma metodología, que se asienta sobre un sólido proceso de identificación de necesidades mediante la visita o documentación de las situaciones reales de trabajo de las personas que van a participar en el curso.

La evaluación durante la actividad formativa es continua, la evaluación de la parte teórica se basa en cuestionarios que permiten comprobar la comprensión de los conceptos básicos transmitidos. La evaluación de la parte práctica tiene lugar mediante check-list, que permiten verificar las tareas que se entrenan en la sesión.

Finalmente, una de las lecciones más importantes aprendidas por Vertisub y que atañen, tanto a la viabilidad de su propio negocio como a la posibilidad de transferencia al sector de la construcción, es la importancia de que la propia empresa se comprometa con la seguridad como orientación prioritaria. Una concienciación que atañe a todos los niveles de la empresa, que legitima y da coherencia a los planteamientos utilizados en la planificación, organización y evaluación de la formación.

Fase III: Casos de Buenas Prácticas

