



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias del Trabajo.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Trabajo Fin de Grado

**LA FORMACIÓN COMO ELEMENTO CLAVE
PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO.**

Alumna: Rocío Cuesta Peral
Tutor: D. Roberto Pozuelo León
Palencia, Diciembre 2021

*“Enseñar es mostrar qué es posible.
Aprender es volverse posible a sí mismo.”¹*

¹ El peregrino de Compostela. (Diario de un mago)

LA FORMACIÓN COMO ELEMENTO CLAVE PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- I. JUSTIFICACIÓN**
- II. INTRODUCCIÓN**
- III. LA FORMACIÓN EN PRL.**
 - CONCEPTO DE FORMACIÓN**
 - MARCO NORMATIVO**
- IV. CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN.**
- V. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN FORMACIÓN.**
- VI. CULTURA PREVENTIVA Y SISTEMA DE GESTIÓN. LA RELACIÓN ENTRE LA CULTURA PREVENTIVA Y LA FORMACIÓN.**
- VII. ¿HASTA QUE PUNTO HAY RELACIÓN ENTRE LA FALTA DE FORMACION Y LA SINIESTRALIDAD LABORAL? ¿SE PODRÍA EVITAR ACCIDENTES LABORALES CON MEJORES PRÁCTICAS EN FORMACIÓN?**
- VIII. CONCLUSIONES**
- IX. BIBLIOGRAFÍA**

I. JUSTIFICACIÓN

El trabajo que aquí se expone trata de profundizar en algunos conceptos adquiridos durante el estudio de las asignaturas de Prevención de Riesgos Laborales I y II, que se cursan en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Durante estos cursos se ha dado mucha importancia a la necesidad de asegurar a los trabajadores la máxima seguridad y salud y una de las maneras más eficaces para conseguir este objetivo, es con una buena formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La seguridad y salud en el trabajo son conceptos que, muchas veces se dan por hecho, y que realmente son básicos. En nuestro ordenamiento jurídico la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) busca garantizar la seguridad en el trabajo y prevenir los riesgos.

La formación en materia de prevención es uno de los pilares fundamentales que cualquier empresa debe de tener, para así asegurarse que sus trabajadores no sufran ningún accidente derivado de su trabajo.

Esta formación como bien indica la LPRL, deberá de ser suficiente y adecuada, para que el trabajador realice su trabajo en unas condiciones óptimas de seguridad y salud, y con ello prevenir cualquier accidente.

En algunas empresas, aún les cuesta ver que tener una buena prevención de riesgos laborales es beneficioso para su negocio, por lo que en este aspecto no se preocupan demasiado y simplemente cubren la prevención de cara a la legalidad.

Lo más preocupante es que la mayoría de las empresas, que, aún teniendo legalmente un Plan de prevención adecuado e integrado en su sistema de gestión, olvidan la importancia de tener a unos trabajadores bien formados en materia de prevención.

La formación en riesgos laborales es una materia, que aún contemplada en la ley, se deja de lado, y apenas se da importancia a este aspecto.

Cuando las empresas contratan a un trabajador ponen toda su atención en la experiencia, en las competencias y otros aspectos profesionales, pero se les escapa lo esencial, que es la seguridad y la salud laboral.

Se ha demostrado no solo económicamente, si no objetivamente que tener un buen sistema de prevención y trabajadores bien formados implica muchas ventajas para la empresa, como reducir las bajas laborales, eliminar los costes evitables, mejorar la imagen de la empresa, mejorar la motivación de los trabajadores, etc.

La elección de este tema para elaborar el TFG es, por un lado, mi interés de analizar, conocer y divulgar información sobre la importancia y ventajas que tiene la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, y, por otro lado, la intención de mejorar en mi empresa la formación en prevención y avanzar para integrar en el sistema general de la empresa la prevención de manera más eficiente.

Tratare de analizar cómo algunos de los accidentes que suceden en las empresas pueden disminuirse con una buena formación de los trabajadores y que esta es la clave para conseguir que los trabajadores se sientan más seguros en sus puestos de trabajo y así conseguir más productividad y mejor ambiente laboral.

A lo largo del proyecto se abordará el tema principal desde una visión más general, para llegar después a tratar aspectos más concretos. Para ello, me apoyare en documentos jurídicos y datos de interés que van ayudar a tener una mejor información y visión del tema.

II. INTRODUCCIÓN

Históricamente la formación en PRL se puede ver desde dos enfoques, para algunas organizaciones se trata de una inversión, en la que dotan de más y mejores recursos a sus trabajadores para conseguir una calidad y seguridad laboral, pero desgraciadamente para otras empresas se sigue enfocando la PRL como un gasto.

Muchas organizaciones no consideran la formación en materia preventiva como algo importante, tratan a esta formación como un mero trámite que se debe de hacer para cumplir con los requisitos legales que se exigen en materia preventiva y dejan de lado, lo realmente importante, que es la seguridad de los trabajadores.

Otro de los problemas que nos encontramos en formación de PRL es que se considera a la formación preventiva como algo estático y que únicamente se debe cumplir para eludir posibles repercusiones legales, y esto es un error, la formación en esta materia debe de ser algo dinámico que garantice a los trabajadores un ambiente de trabajo seguro, que evite los accidentes laborales, y se traduzca en beneficios empresariales.

Tanto es así que la normativa de riesgos laborales hace hincapié en el uso de la información y de la formación de los trabajadores. La Ley de PRL reconoce en su artículo 19 la suficiente y adecuada formación de los trabajadores en materia preventiva, pero los términos “suficiente y adecuada”, pueden resultar confusos, por ello existen numerosas sentencias que tratan de aclarar estos conceptos. Se trata de hacer una buena interpretación del artículo, y de saber adaptar a cada puesto y trabajador la suficiente y adecuada formación preventiva.

Los propios trabajadores habitualmente no se toman en serio su formación preventiva. Las empresas ponen a su disposición cursos y formación sobre PRL y ellos simplemente acuden por obligación, sin motivación. Se debe educar a las personas y futuros trabajadores para que se preocupen por su propia seguridad, y los riesgos a que podrán estar expuestos cuando ocupen un puesto de trabajo, evitando considerar su salud como algo secundario.

En muchas ocasiones y como a menudo veo en la empresa en la que presto mis servicios, los trabajadores ni siquiera saben que pueden exigir a la empresa formación e

información relativa a la actividad que van a desarrollar, simplemente cumplen las órdenes del empresario, anteponiendo la obediencia a su propia seguridad.

III. LA FORMACIÓN EN PRL.

- CONCEPTO DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN.

“La formación puede entenderse como un medio para forjar un vínculo entre los conocimientos, habilidades y actitudes que el individuo ya posee, y las realidades y exigencias del puesto de trabajo.” (Cabrejas Artola , pág. 1). Es un proceso de aprendizaje, de adquisición de habilidades, y que sin duda está relacionado con la educación y que hace referencia al nivel de conocimientos que un individuo posee sobre una ciencia o materia específica, en este caso en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Autores como (Kenny, Pineda, & Reid y Glaser) hacen diversas aproximaciones entre la distinción de los conceptos de formación y educación, diferencian de manera muy marcada estos términos, para ellos, la formación normalmente implica la adquisición de conductas, hechos, ideas, etc. que se definen fácilmente en un contexto de trabajo específico y está más orientado al trabajo que a la persona, por su parte la educación está más centrada en la persona. También hacen tal distinción en términos de proceso, definiendo la formación como un proceso más mecánico, y a la educación como proceso más orgánico que conlleva cambios menos previsibles en el individuo.

En mi opinión no hay una distinción tan clara de los conceptos de formación y educación, si no que la influencia entre formación y educación es recíproca en el sentido de que, a medida, que la educación de un individuo sea mayor y mejor, más desarrollada estará su capacidad para asimilar conocimientos, técnicas y valores, y así la formación será mucho más efectiva.

Relacionando las diferentes ideas de los autores que intentan llegar a la definición de formación más correcta y acercándonos al concepto de la formación en la PRL podríamos entender, que se trata de *“comunicaciones orales o escritas que se imparten al trabajador con el objeto de que se incremente su habilidad y competencia para el desempeño de la actividad laboral asignada en condiciones de seguridad y salud en el trabajo.”* (Confederación Canaria de Empresarios, 2012).

Aunque el término de formación este más o menos claro, veremos como la Ley de PRL lo desarrolla en su art. 19, como debe ser la formación de los trabajadores en PRL, y como se intenta eludir las obligaciones con malas prácticas o programas de formación insuficientes.

Por su parte el concepto de información que viene recogido en el art. 18 de la Ley de PRL, y que veremos en el siguiente epígrafe, consiste en aportar a los trabajadores la información

que necesitan para tener un mejor conocimiento de su trabajo y su entorno, del alcance real de los riesgos derivados del trabajo que realizan, y de la forma de prevenirlos y evitarlos.

Estos conceptos es importante tenerlos muy claros y ponerlos en práctica en las organizaciones, para tener un mejor sistema de gestión preventiva en la empresa y seguridad y salud laboral de los trabajadores, y con ello disminuir los índices de siniestralidad en las empresas.

Desde que la Ley de PRL entro en vigor en nuestro ordenamiento jurídico el 10 de febrero de 1996, son muchas las normas genéricas y específicas que han ido desarrollando y concretando estos términos, para que sobretodo en casos específicos y en sectores con mayores riesgos, se exija la formación adecuada y suficiente a los trabajadores.

Muchas personas, desgraciadamente, siguen viendo la formación en PRL como algo que tiene que hacerse sin más y no como algo que realmente pueda tener un impacto positivo en la empresa.

En todo caso la formación es un requerimiento legal de amplio calado muy desarrollado en el corpus legislativo nacional e internacional.

- MARCO NORMATIVO DE LA FORMACIÓN EN PRL.

Como bien se sabe, el trabajo puede suponer para los trabajadores y trabajadoras un factor de riesgo para la salud y provocar accidentes o enfermedades profesionales. El empresario en este sentido tiene la obligación de prevenir estos riesgos, pero nuestro ordenamiento jurídico actuará exigiendo a las empresas actuaciones en prevención. La incorporación de España a la Unión Europea supondrá un cambio en el desarrollo normativo dando un nuevo enfoque con la aprobación de la Directiva Marco 89/391/CEE.

El convenio nº 155 de la OIT también hace referencia a la importancia de la formación, tanto es así que en el art. 5c) hace referencia a ella, “[...]incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene.” Por su parte el art. 14 del mencionado convenio, también promueve que se deberán tomar medidas para la inclusión de las cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo en todos los niveles de enseñanza.

Todo este marco normativo trata de establecer pautas para que, en nuestro ordenamiento jurídico, se elaboren normas nacionales que incluyan todos estos preceptos para la formación en materia preventiva.

Se trata de una mejora continua de las condiciones de vida y de trabajo, de la integración de la prevención en la empresa, para así garantizar unas condiciones de trabajo dignas, y esto solo será posible cuando exista un alto nivel de formación de todos los que forman parte de cada una de las empresas. Con la entrada en vigor de la LPRL se empieza a tomar conciencia y a obligar de manera legal la formación de los trabajadores en seguridad y salud.

En este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge en su art. 19 el derecho a una formación adecuada y suficiente para el desempeño de sus funciones en la organización. Este art. es de aplicación de manera general para todas las

empresas y en todos los puestos de trabajo, pero es necesario que en algunas actividades concretas se hayan desarrollado otras normas que puntualicen lo citado en este art., como también vamos a encontrar en muchos convenios colectivos, donde se recoge más específicamente como debe ser la formación para un sector en concreto. En ese marco, encontramos el art. 19.4 del RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante, ET.

Este artículo hace referencia a la importancia de la formación en PRL donde explica literalmente, “[...] *trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva [...]*”.

Posteriormente a la LPRL se publicó el 17 de enero de 1997, el RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención (RSP), que ha sido actualizado por última vez en el año 2015 por el RD 899/2015, de 9 de octubre.

EL Reglamento establece en su capítulo VI las distintas posibilidades formativas de los técnicos de prevención, las funciones y los niveles de cualificación (arts. 34,35,36 y 37).

El art. 34 del Reglamento clasifica las funciones en tres niveles (básico, intermedio y superior). Estos niveles deben ajustarse a los criterios generales y a los contenidos mínimos que en los anexos III a VI recoge este reglamento.

NIVEL BÁSICO.	
FORMACIÓN	HORAS
Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo	17
Riesgos generales y su prevención	37
Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa	10

Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos	9
Primeros auxilios	7

Anexo IV. Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico. Reglamento de Servicios de Prevención. RD 39/1997 de 17 de enero.

NIVEL INTERMEDIO	
FORMACIÓN	HORAS
Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo	20
Metodología de la prevención I. Técnicas generales de análisis, evaluación y control de los riesgos.	170
Metodología de la prevención II. Técnicas específicas de seguimiento y control de los riesgos.	40
Metodología de la prevención III. Promoción de la prevención.	20
Organización y gestión de la prevención.	50

Anexo V. contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio. Reglamento de Servicios de Prevención. RD 39/1997 de 17 de enero.

NIVEL SUPERIOR	
FORMACIÓN	HORAS
Obligatoria y común	350
Especialización optativa a elegir entre; Seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.	100 horas cada una de las optativas.

Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado.	150
---	-----

Anexo VI. Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior. Reglamento de los Servicios de Prevención. RD 39/1997 de 17 de enero.

Los arts. 35, 36 y 37 incluyen las funciones de nivel básico, intermedio, y superior, respectivamente, y los requisitos que se deben cumplir para poder desempeñar las funciones citadas en los artículos.

En prevención existe una especialidad más, que es la Medicina del Trabajo que solo afecta a los médicos que realicen esta especialidad a través del sistema MIR (Médico Interno Residente), por lo que a partir de la promulgación de la LPRL y el RSP, se regulará una nueva profesión hasta entonces inexistente en nuestro país. (Vallejo Da Costa & García-foncillas, 2015).

La formación que recoge el art. 37 de la LPRL ha pasado a ser un Ciclo Formativo de Formación Profesional que viene regulado el RD 1161/2001, de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y las correspondientes enseñanzas mínimas. Dentro de la Administración General del Estado (AGE), el RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales, en la disposición transitoria primera, permite que pueda impartirse esta formación por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

[...] esta formación podrá ser impartida y certificada por el INSHT o por el Instituto Nacional de la Administración Pública [...], y su validez quedará limitada al personal ya en activo de la AGE [...].²

Es importante hacer una distinción después de ver el marco normativo que encuadra la formación mínima exigida, pues las tablas anteriores recogen la formación que se exige a las personas que vayan a realizar en la empresa actividades preventivas especializadas. En otro sentido encontramos la formación que deben de tener los trabajadores para poder desarrollar las actividades relativas a su puesto de trabajo, y que como hemos visto en el art. 19 de la LPRL, deberá de ser una formación suficiente y adecuada.

² RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. Disposición transitoria primera. Certificación especial de formación equivalente de nivel intermedio.

Esta norma establece que los trabajadores y trabajadoras deben de poseer el nivel de competencia y de conocimientos necesarios para la realización de sus actividades en condiciones seguras, esto significa que van a recibir una formación específica. Desde este punto de vista, la mayor parte de la formación que se dará en las empresas tenderá a ser específica, ya que tendrá que estar adaptada al puesto de trabajo concreto. Es una formación que se hace para ese puesto de trabajo, no transferible para otros, adaptado a unas características concretas.

El propósito de esta formación recoge los principios y objetivos del art. 19 de la LPRL. El término “específico” hace referencia a un conjunto de riesgos o a una actividad concreta, tales casos tienen que ver con los trabajos en altura, en espacios confinados, en exposición a determinados contaminantes como el amianto o en el montaje de plataformas de trabajo, por nombrar algunos ejemplos.

Para determinar las horas, el tipo y características de la formación que cada puesto de trabajo requiera, o para algunos riesgos en particular, los diferentes reales decretos, convenios, etc. Desarrollan en su contenido como deberá impartirse la formación para que cumpla con los requisitos legales.

Entre algunos de estos RD cabe citar:

- **RD 485/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. **Art. 5.2** “[...] una formación adecuada, en particular mediante instrucciones precisas, en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. Dicha formación deberá incidir, fundamentalmente, en el significado de las señales, especialmente de los mensajes verbales y gestuales, y en los comportamientos generales o específicos que deban adoptarse en función de dichas señales.”

La formación a la que se refiere este art. deberá estar integrada en el plan de formación inicial de los trabajadores, antes de su incorporación al puesto de trabajo. Debe ser encaminada a garantizar una correcta interpretación de las señales. Será obligación del empresario realizarla, previamente a la implantación de la señalización, cuando se implanten nuevos procesos de trabajo o se modifiquen los que a existen, si se implantan nuevas señales y si se incorporan nuevos trabajadores a la empresa o cambian de puesto de trabajo.³

³ Guía técnica de prevención. Señalización de seguridad y salud en el trabajo.

- **RD 487/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores. **Art. 4** “[...] *formación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular las cargas y sobre los riesgos que corren de no hacerlo de dicha forma, teniendo en cuenta los factores de riesgo que figuran en el anexo de este RD [...].*”

El empresario es el responsable de proporcionar a los trabajadores los medios apropiados para que estos reciban la formación a través de “programas de entrenamiento”. Estos programas deben incluir, el uso correcto de las ayudas mecánicas, formación acerca de los factores que están presentes en la manipulación y de la formación de prevenir los riesgos debidos a ellos, uso correcto del equipo de protección individual, formación y entrenamiento en técnicas seguras para la manipulación de las cargas e información sobre el peso y el centro de gravedad.

Los programas de entrenamiento deben ser específicos para los riesgos detectados, el hecho de suministrar formación no es suficiente, se debe de reducir el riesgo al nivel más bajo que sea posible.⁴

- **RD 488/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. **Art. 5.3** “*el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación adecuada sobre las modalidades de uso de los equipos con pantallas de visualización, antes de comenzar este tipo de trabajo y cada vez que la organización del puesto de trabajo se modifique de manera apreciable.*”

Cuando el art. habla de “*modalidades de uso de los equipos con pantallas de visualización*” se refiere a las que se derivan de la utilización de diferentes programas de ordenador. La formación debe adecuarse a las capacidades y habilidades de cada trabajador y a las exigencias de la tarea que vaya a realizar. La formación debe de ser actualizada cada vez que se produzca alguna modificación, como cambio del equipo informático, o programas de ordenador. La guía no indica que la formación debe ser actualizada cuando el trabajador este durante un largo periodo de tiempo ausente de su puesto de trabajo.⁵

⁴ Guía técnica de prevención. Evaluación y prevención de los riesgos relativos a la manipulación manual de cargas.

⁵ Guía técnica de prevención. Evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización.

- **RD 773/1997**, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. **Art. 8.3** “[...] garantizará la formación y organizará, en su caso, sesiones de entrenamiento para la utilización de equipos de protección individual, especialmente cuando se requiera la utilización simultánea de varios equipos de protección individual que por su especial complejidad así lo haga necesario”

La formación debe ser teórica y práctica, por lo que dependiendo de la complejidad del EPI o si es necesario usar varios, sería recomendable hacer sesiones prácticas de entrenamiento para garantizar el uso correcto. En contenido y la duración del curso será en función de la complejidad y funcionamiento del equipo. Puede ser aconsejable la presencia del fabricante en caso de equipos complejos.

Aunque se trate de un EPI de diseño sencillo y poca complejidad no se le debe de restar importancia a la formación en las sesiones prácticas.

En muchas ocasiones la legislación impone la formación como algo obligatorio, para el uso de EPI, pero en la práctica, parece ser insuficiente y hay falta de motivación en su uso. Además de la formación inicial, es conveniente realizar sesiones recordatorio y hacer observaciones de vez en cuando para comprobar que el trabajador. El empresario es el responsable de que toda esta formación se imparta de forma adecuada y suficiente, además debe de asegurarse de la perfecta comprensión y asimilación de los contenidos. Todos los detalles de la formación deberían quedar registrados. ⁶

- **RD 1215/1997**, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. **Art. 5.1** “[...] el empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adaptarse [...]” La formación se debería de llevar a cabo mediante programas integrados en un plan de formación en la empresa. Además de la formación teórica, es muy importante la formación práctica para el buen manejo de los equipos y utilización de manera segura. Hay que tener en cuenta que algunos puestos de trabajo en los que se precisa la utilización de equipos de trabajo complejos, y que, aunque se hayan adoptado las medidas preventivas

⁶ Guía técnica de prevención. Para la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

adecuadas, aún si, hay riesgo de sufrir algún accidente, se deberá de impartir una formación específica.

El incumplimiento de las normas relativas a la formación en materia preventiva está recogido como una infracción grave en el RD Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (LISOS).

El art. 12.8 establece que, *“el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables [...]”*.⁷

Tenemos que tener presente que los trabajadores tienen el derecho a ser formados en materia preventiva para el puesto de trabajo que van a desempeñar, pero que también tienen el deber de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por las de las personas que les pueda afectar su actividad profesional. A este deber de obligación por parte del trabajador, hace alusión el art. 29 de la LPRL, *[...] cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores [...]”*.

La accidentabilidad en el sector de la construcción, es un motivo suficiente para hacer mención de la formación que se requiere en este gremio y que recoge el IV Convenio Colectivo del Sector de la Construcción 2017 – 2021.

Los ciclos de formación de este Convenio constarán de dos tipos de acciones:

- El **primer ciclo**, que comprende la formación inicial sobre los riesgos del sector, contendrá los principios básicos y conceptos generales sobre la materia. Este ciclo debe incitar a que las personas que lo realicen, quieran iniciar el segundo ciclo. Esta formación inicial, en ningún caso exime al empresario de su obligación de informar a los trabajadores de los riesgos específicos del centro y de su puesto de trabajo. Según el art. 138 del convenio que regula este primer ciclo, nos dice que deberá impartirse en su totalidad de manera presencial. Esta formación está encaminada

⁷ RD 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.

para aquellos trabajadores que realicen trabajos en las obras, pero no están asociados a riesgos especiales, como pueden ser, vigilantes, administrativos, personal de limpieza. Todos los contenidos, así como el número de horas lectivas, se detallan en el Anexo XII, Apartado 1, del Convenio.

- El **segundo ciclo** deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio. Este ciclo viene regulado el art. 139. En él nos indica los puestos de trabajo y oficios que deben de realizar obligatoriamente este ciclo.

En la formación de segundo ciclo por oficio se impartirá una parte común de 14 horas lectivas y de otra específica de 6 horas lectivas.

Los trabajadores que hayan cursado una acción formativa completa de 20 horas lectivas de alguno de los oficios, dispongan de la formación de nivel básico de prevención en la construcción que regula el art. 140 o se les reconozca la convalidación de la formación de acuerdo con lo estipulado en el Libro segundo, podrán desarrollar acciones formativas de 6 horas lectivas.

Todas las acciones formativas de este ciclo al igual que del primer ciclo, se impartirán de forma presencial, en este sentido el artículo nos hace unas excepciones al respecto. (1) los contenidos formativos para personal directivo de empresa y administrativos podrán impartirse bajo la modalidad mixta presencial - tele formación, cuando al menos un 25% del total de horas se realice de manera presencial. (2) los contenidos formativos para personal directivo podrán impartirse exclusivamente en tele - formación, siempre que quede un registro de la formalización. (3) los contenidos formativos para los delegados de prevención podrán impartirse de forma presencial y tele formación, siempre que se imparta como mínimo en la parte presencial 20 horas lectivas.

Los contenidos y horas lectivas están recogidos en el Anexo XII, Apartado 2, del Convenio.

El art. 137 "*ciclos de formación*"⁸, nos habla de estos ciclos además de añadir que;

- La formación inicial (el primer ciclo), se puede impartir la acción formativa de nivel básico específica para el sector de la construcción.
- Todos los trabajadores que presten sus servicios en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio deberán de disponer al menos de la formación inicial.

⁸ IV Convenio Colectivo del Sector de la Construcción 2017 – 2021.

- Deberán de cursar la formación que les corresponda en función del puesto de trabajo o del oficio, todos los trabajadores que estén incluidos en los arts. 139.2 y 139.3.⁹
- Dadas las particularidades de los trabajos que se realizan en las obras de construcción, es importante que la formación impartida tanto de la formación inicial o de oficio se impartan aspectos de carácter práctico que refuercen los conocimientos teóricos en materia de seguridad y salud. Estos contenidos deberán de ser desarrollados por la FLC.¹⁰
- Si vemos lo dispuesto en el art. 10.2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, *“Artículo 10. Acreditación de la formación preventiva de los trabajadores. 2. [...] en la negociación colectiva estatal del sector se podrán establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad.”* La formación de primer y segundo ciclo podrá ser impartida por la FLC, bien directamente o a través de entidades que tengan la homologación de actividades formativas, de acuerdo con el anexo XIV¹¹.

También debemos tener en cuenta que el art. 140 del Convenio regula el nivel básico de prevención en la construcción.

Los contenidos mínimos y las horas lectivas vienen reguladas en el Anexo XII, Apartado 3.

Nº DE HORAS LECTIVAS EN LA FORMACION PREVENTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.		
Primer ciclo. Formación inicial.		8 horas

⁹ Artículo 139. Segundo ciclo de formación en materia de prevención de riesgos laborales del sector de la construcción. Formación por puesto de trabajo o por oficio.

¹⁰ Fundación Laboral de la Construcción.

¹¹ Anexo XIV. Procedimiento para la homologación de actividades formativas en materia de prevención en riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en el vigente convenio general del sector de la construcción.

<p>Segundo ciclo. Formación específica.</p>	<p>Formación por puesto de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Personal directivo de la empresa: 10 horas. - Responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas. - M a n d o s intermedios: 20 horas. - Delegados de prevención: 70 horas - Administrativos: 20 horas.
	<p>Formación por oficio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Parte común: 14 horas - Parte específica: 6 horas cada módulo.
<p>Formación del nivel básico de prevención e la construcción.</p>		<p style="text-align: center;">60 horas</p>

IV. CARACTERISTICAS DE LA FORMACION SEGÚN EL ART. 19 DE LA LPRL.

Hace ya más de 20 años que la ley de prevención de riesgos laborales entro en vigor en nuestro ordenamiento jurídico, y desde entonces se han registrado numerosos accidentes de trabajo por falta de formación, o por una formación incompleta.

Es inaceptable que después de todos estos años con la ley en vigor, con todos los avances y mejoras que se han producido en la formación de prevención de riesgos laborales, se siga registrando accidentes laborales por este motivo.

Es tan importante tener una buena formación en prevención de riesgos laborales como la capacitación para desarrollar bien las tareas relacionadas al puesto de trabajo, pero por lo

visto la formación preventiva de accidentes laborales, en algunas empresas no le dan la misma importancia.

No se debería esperar a sufrir un accidente para saber si tenemos falta de formación, ya que entonces no estaríamos hablando de la formación como una medida preventiva.

La Ley de PRL reconoce en su art. 19 la formación en materia preventiva que deben de tener los trabajadores para realizar su trabajo de forma segura.

“Art. 19 LPRL; 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.”

Las características que tiene este art. y que voy analizar son las siguientes:

1. TEÓRICA Y PRÁCTICA. Es importante que el trabajador conozca tanto la parte teórica como practica en relación a los riesgos generales y específicos de su puesto de trabajo. No es suficiente con recibir los contenidos teóricos, si no que deberá realizar las prácticas, que para cada puesto de trabajo sean necesarias. Hay puestos de trabajo específicos, (trabajos en altura, espacios confinados...) en los que es obvio que una formación solamente teórica es insuficiente, dado que las características y los riesgos que tienen esos puestos de trabajo, exigen una formación completa tanto en conocimientos teóricos como prácticos. De poco servirá tener muchos conocimientos teóricos, si luego a la hora

de realizar el trabajo no sabemos llevarlos a cabo, es importante incorporar las prácticas para evitar los riesgos y desarrollar el trabajo en condiciones de seguridad y salud. La antigüedad y la experiencia que tenga en el trabajador en el puesto de trabajo no le va a eximir de realizar estas obligaciones teóricas y prácticas.

2. SUFICIENTE Y ADECUADA. La formación deberá de ser suficiente y adecuada en relación al número de horas y contenidos para el fin preventivo que se persigue. El art. 19 LPRL no recoge específicamente el número de horas que se deben dar para cada puesto de trabajo, para ello el Reglamento por el que se establecen los servicios de prevención, determina un número de horas para cada nivel de formación.

No más formación, es mejor formación. No se trata de dar mucha cantidad de formación, sino que la formación que se imparta sea de calidad y recoja un programa con conocimientos adecuados a cada trabajador y cada puesto de trabajo, a esto es lo que se refiere el art. 19 cuando menciona que deberá ser adecuada, se trata de que se adecue al puesto de trabajo, al nivel cultural de la persona, a su capacidad de aprendizaje y a su experiencia.

Por lo tanto, no será igual la duración y los contenidos para un administrativo que para un conductor de grúa.

3. MATERIA PREVENTIVA. La formación que se imparta a los trabajadores debe basarse en contenidos relativos a la Prevención de riesgos laborales tanto generales como específicos e irán en función del puesto de trabajo a evaluar y del tipo y características de la empresa.

No se debe perder el tiempo en impartir contenidos que no se adecuen y tengan relación con la prevención de riesgos laborales.

4. EN EL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN, INDEPENDIENTEMENTE DE LA MODALIDAD Y DURACIÓN DEL CONTRATO.

La formación en materia de PRL es un derecho, el cual poseemos todos los trabajadores, sea cual sea nuestro tipo de contrato o la duración del mismo.

En el momento que se contrata a un nuevo trabajador se le debe impartir la formación general y específica inherente a su puesto de trabajo, para que, a la hora de empezar a realizar sus funciones, lo haga bajo una condición laboral segura.

Por ejemplo, a una persona que se le contrata para realizar unas horas ¿será necesaria impartir la formación en materia preventiva a este trabajador? ... por supuesto que sí se le debe de dar formación, ya que siempre prevalece el espíritu preventivo. No se debe poner atención ni priorizar las horas que va a prestar servicios si no que lo que se debe priorizar es que el trabajador en cuestión cuente con la formación necesaria.

El art. 28 de la LPRL, hace referencia a los trabajadores con un contrato de duración determinada indicando en el apartado 2 que; “[...] *una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos [...]*”.

El pensamiento de las empresas en muchas ocasiones es que para trabajar unas horas no van a realizar un gasto en formar al trabajador en materia preventiva, y no se dan cuenta de la importancia, además, de la obligación que esto supone.

5. CUANDO SE PRODUZCAN CAMBIOS EN LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑE O SE INTRODUCAN NUEVAS TECNOLOGIAS O CAMBIOS EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO.

Siempre que se produzca cualquier cambio tanto en el puesto de trabajo como en los equipos, es importante que el trabajador reciba la formación suficiente y adecuada al cambio que se haya realizado.

Las empresas deben de quitarse la creencia errónea, que la formación se da una vez y vale para toda la relación laboral, ya que ante cualquier cambio será necesaria. La formación es algo dinámico y que debe estar siempre actualizado y adecuado a la situación actual de la empresa.

6. CENTRADA ESPECÍFICAMENTE EN EL PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN DE CADA TRABAJADOR.

Se debe tener claro a la hora de impartir la formación, el puesto de trabajo para el cual va a ser formado el trabajador, en base al puesto se deberá dar una formación u otra. Por ejemplo, en una empresa de la construcción, un trabajador que dedique al encofrado tendrá una formación específica, si ese mismo trabajador pasa a realizar funciones de ferrallista, se le deberá impartir la formación adecuada para sus nuevas funciones.

V. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN FORMACIÓN PREVENTIVA.

La información al trabajador es un paso inevitable y de especial trascendencia y culminación a la obligación del empresario de prever las imprudencias no temerarias o distracciones del trabajador. Aun cuando la norma no lo exija expresamente, debe informarse al trabajador, entre otras cosas, y en base a los resultados de la evaluación, de cuáles son las imprudencias previsibles y los posibles medios de los que dispone para evitarlas. También se les debe informar de las que no pueden evitarse, ya que únicamente podrán apartarse con comportamientos cuidadosos por parte de los trabajadores.

Respecto a estas obligaciones de información a los trabajadores, la L.P.R.L. recoge en su art. 18 que, *“el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

a. Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el art. 20 de la L.P.R.L.”.

El fundamento en el que se basa este art., sobre los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la actividad preventiva de la empresa, es que se parte de la base, de que los trabajadores son los que desarrollan la actividad, por lo tanto, son ellos los que van a ocupar los puestos de trabajo, y serán estos los que van a ser evaluados para planificar la actividad preventiva.

La contribución en el proceso de información por parte de los trabajadores es fundamental, ellos disponen de mucha información, que puede ayudar a la hora de orientar la formación preventiva. El trabajador que realiza todos los días un trabajo, es la mejor persona para poder informar a sus superiores sobre como desarrolla el trabajo y los riesgos que observa a la hora de realizarlo. Este intercambio de información puede ser un paso fundamental a la hora de diseñar un plan eficaz de formación en cada uno de los puestos de trabajo de una organización.

Para la transmisión de la información, el legislador otorga un papel bastante relevante a los representantes de los trabajadores, estos deben desarrollar una función de puente, entre la información que les proporciona el empresario, y la tarea de transmitirla a todos los trabajadores.

Cuando no existan los citados representantes en la organización, será el empresario el que adoptará cuantas medidas sean adecuadas para que los trabajadores individualmente reciban todas las informaciones necesarias.

No se exige al empresario duplicar los canales de información y consulta.

Aunque en la empresa exista representación de los trabajadores, no evita que el empresario siempre deba informar directamente a cada trabajador personalmente de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección.

La legislación vigente en materia de PRL, establece la obligación del empresario de formar a los trabajadores sobre los riesgos y medidas preventivas.

El art. 19 de la L.P.R.L. nos dice que, *“el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórico y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva [...]”*.

Es importante tratar el tema de la formación en la negociación colectiva, este será un instrumento esencial que ayudará a definir los criterios para la formación en materia preventiva, tanto de los trabajadores como de los delegados de prevención, en sus puestos de trabajo.

El coste de esta formación nunca recaerá sobre el trabajador, sino que es el empresario el que tiene la obligación de hacerse cargo de su coste.

No se trata de formar al empleado en actividades preventivas, sino que se trata de que lleve a cabo las actividades propias de su puesto de trabajo de manera segura y conforme a los principios de prevención.

El empresario podrá impartir la formación con sus propios medios o concertándola con servicios ajenos. Será este el responsable último de la capacitación de sus trabajadores, pero no existe el deber de que sea él, encargado material y directo de desarrollarla, sino que puede contratarla con servicios ajenos. *(Art. 19.4 LPRL y Orden de 27 de junio de 1997, sobre requisitos mínimos para la autorización y certificación de actividades de formación de prevención de riesgos laborales)*.

El empresario dentro de los deberes de coordinación que tiene en los supuestos de relaciones con otras empresas contratistas o subcontratistas, deberá de asegurarse de que estos trabajadores “externos” poseen la formación teórica y práctica necesaria para el puesto de trabajo que van a desempeñar, en atención a su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que van a estar expuestos, si el empresario de la empresa usuaria comprueba que la formación es insuficiente, deberá de facilitarles dicha formación, como el resto de trabajadores “propios”.

En muchas ocasiones, en las organizaciones interactúan distintas empresas con trabajadores que no pertenecen al centro de trabajo, ya sean contratistas o subcontratistas.

En este caso el empresario debe informar a las empresas contratistas y subcontratistas sobre los riesgos existentes y sobre las medidas de protección y de prevención adoptadas, para que los empresarios de dichas empresas pongan la información en conocimiento de sus respectivos empleados. Todo ello está recogido en el art. 24.2 de la L.P.R.L., “[...] reciban la información y las instrucciones adecuadas [...]”.

La coordinación de las actividades empresariales es muy importante para que haya una buena planificación de los riesgos laborales. Cualquier empresa o autónomo que concurra en el mismo centro de trabajo tiene la obligación de cooperar en la aplicación de la normativa de PRL.

El RD 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, deja muy claro que el objetivo del intercambio de información, no es archivar documentación, si no obtener una fuente de información que permita a cada empresario adaptar su forma de trabajar a la nueva situación creada cuando se produzca la simultaneidad de actividades.

La información que se dará a los trabajadores deberá de ser suficiente y se proporcionará antes del inicio de las actividades o cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes, esta información se dará por escrito si alguna de las empresas que concurren en un mismo centro de trabajo genere riesgos calificados como graves o muy graves.

Si se produjese un accidente de trabajo, es obligación del empresario informar a los demás empresarios presentes en el centro de trabajo. (Art. 4.2, RD 171/2004)

Según nos indica el art. 8.1 del RD, es también una obligación del empresario titular dar a los empresarios concurrentes, instrucciones para la prevención de los riesgos existentes en su centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas que vayan a realizar actividades. Proporcionará información a todos los empresarios sobre las medidas que deben aplicarse cuando se produzca una situación de emergencia.

Por su parte los empresarios que desarrollen actividades en el centro de trabajo del empresario titular tienen sus propias obligaciones y que vienen recogidas en el art. 9 del RD 171/2004.

- Deben de tener en cuenta la información facilitada por el empresario titular y cumplirla.
- Deben de comunicar a sus respectivos trabajadores la información y las instrucciones recibidas por el empresario titular.

- Todas las medidas anteriores serán de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre el empresario titular y ellos.

Este RD establece la obligación de informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos.

Hay que evitar dar demasiada información que no sea de trascendencia que carezca de sentido preventivo ya que solo añadiría coste y confusión. La información no debe ser toda por escrito, el RD solo obliga a poner por escrito la información relativa a riesgos graves o muy graves.

En la práctica, y lo que puedo observar en algunas empresas, en las que he trabajado, es que este intercambio de información no siempre es el adecuado, y la información se transmite confusa, insuficiente y no queda reflejada en ningún documento, aun tratándose de riesgos graves o muy graves.

Tal vez el propio empresario desconozca sus obligaciones de coordinación, por que no tenga una buena formación para realizar este tipo de procedimientos.

Con relación a la coordinación de actividades la Sala del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de marzo de 2006, (AS 2006/1502) se pronunció sobre la obligación de información que recoge el art. 18 de la L.P.R.L.

En otras ocasiones y como recoge distinta jurisprudencia, se exime al empresario de responsabilidad civil por daños y perjuicios, cuando en el accidente de trabajo no exista nexo causal entre la actuación de la empresa y la sucesión del siniestro, ya que se recoge que el trabajador accidentado fue instruido e informado correctamente sobre los riesgos que puede tener la actividad que vaya a desarrollar.

En la sentencia dictada por el TSJ de Burgos 10 de junio de 2010, donde el trabajador interpone un recurso de suplicación ante este organismo, aquí el trabajador accidentado alega la falta de coordinación entre la empresa principal, contratista y subcontratista, poniendo de manifiesto que se cometen infracciones recogidas en el RD 171/2004. El trabajador se sube al montacargas para realizar su trabajo.

La empresa por su parte alega que el trabajador ha sido informado y formado de los riesgos, que se le ha prohibido subir al montacargas, se acredita que el encargado estaba presente en todo momento y que había carteles impeditivos para subir a dicho montacargas y este cumplía con las medidas de seguridad.

En este caso, la irresponsabilidad ha sido por parte del trabajador, ya que hace un mal uso de los equipos de trabajo, aun estando informado y formado para ello.

No existe incumplimiento empresarial de la normativa de PRL cuando conste que el trabajador ha recibido la correspondiente información y formación como se garantiza en algunas sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Justicia y el Tribunal Supremo (TSJ Andalucía 3-4-19), (TS 4-4-17).

VI. CULTURA PREVENTIVA Y SISTEMA DE GESTIÓN. LA RELACIÓN ENTRE LA CULTURA PREVENTIVA Y LA FORMACIÓN.

Existen muchas definiciones sobre la “cultura de empresa” pero la mayoría coinciden en entenderla como *“conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas y actitudes*

interiorizadas, que dan identidad y destino a una organización para el logro de sus fines económicos y sociales.”¹²

Es importante hacer que los valores culturales de una organización coincidan con los valores morales, los cuales están en la esencia del ser humano, la vía de integración a la misma se allana creando entornos favorables que responden tanto a los intereses individuales como colectivos. En función de las características individuales de cada persona pueden modificarse hábitos con formación específica y método, y la consiguiente influencia cultural de la organización.

La cultura de una organización es siempre algo propio de la misma, como única e irrepetible es cada empresa.

Por su parte, los sistemas de gestión de una empresa permiten lograr una coherencia en los diferentes ámbitos de la actividad empresarial. Para cualquier cambio cultural a implantar en una empresa se requerirá estar inmersos en un sistema de gestión.

La cultura preventiva y el sistema de gestión de la empresa se asocia a la incidencia de las heridas y patologías relacionadas a la industrialización, la cual ha disminuido de forma notable tras los diferentes adelantos de la ciencia y la tecnología, como los controles de ingeniería, los conjuntos de defensa, las máquinas y los procesos más confiables y seguros para llevar a cabo con rigurosidad las normas y las supervisiones en el espacio de trabajo.

Aunque la introducción de los sistemas de administración de la salud y la diferente normativa de nuestro sistema jurídico ha disminuido los riesgos en el puesto de trabajo, tales sistemas no son ideales si no se integran a la cultura de la organización. Las características del trabajo durante el siglo XXI han dado lugar a nuevos inconvenientes relacionados con la salud de los trabajadores. La superación de los inconvenientes relacionados con la seguridad y salud laboral necesitan una cultura de prevención.

Un buen sistema de gestión de la salud, seguridad en el puesto de trabajo, junto con una cultura preventiva positiva de estabilidad, son aspectos fundamentales para que se considere efectiva la integración de la cultura preventiva en la empresa. En muchas empresas que han introducido nuevas estrategias para la seguridad y salud o que cumplen aparentemente con la normativa en prevención de riesgos laborales, no han

¹² Nota Técnica de Prevención 745. Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo.

logrado mejorar en el desempeño de actividades preventivas, ya que no han integrado en su sistema de gestión la cultura preventiva.

El trabajo del siglo XXI se caracteriza por la expansión de los sectores de servicios y conocimientos, el aumento del número de pequeñas empresas, horarios de trabajo desconocidos, teletrabajo, deterioro de las condiciones de trabajo, precariedad laboral, temporalidad... todas estas situaciones han propiciado la aparición de nuevos problemas relacionados con la seguridad y la prevención, como pueden ser nuevos tipos de trastornos ocupacionales, estrés laboral, enfermedades no transmisibles y desigualdades en la oferta de servicios de salud ocupacional.

Para superar estas nuevas y emergentes debilidades, es necesario promover una cultura de prevención, cambiar la cultura de seguridad tanto teórica como práctica en el lugar y puesto de trabajo.

La cultura de la estabilidad tiene elementos psicológicos, conductuales y situacionales. El elemento psicológico se basa en valores, reacciones, percepciones y creencias compartidas que impulsan las elecciones y los comportamientos involucrados con la estabilidad. El elemento conductual puede definirse como los procedimientos relativos a la estabilidad en el sitio de trabajo, y el elemento situacional se relaciona con las políticas, métodos, reglamentos, construcciones organizativas y sistemas de administración involucrados con la misma.

El liderazgo en este sentido, se define como el compromiso enormemente visible con la estabilidad de parte de la alta dirección, una característica fundamental para dar una cultura de estabilidad positiva.

Del mismo modo, la descentralización de la toma de decisiones y la rendición de cuentas de los conjuntos clave causantes de la estabilidad son relevantes para generar y conservar una cultura positiva. Por consiguiente, todos los empleados tienen que aprender sobre la cultura preventiva y dar ideas para mejorarla, ya que, una cultura positiva se consigue una vez que los empleados aprenden de la percepción y la intuición, en vez de los incidentes, y cambian su forma de pensar y actuar compartiendo sus vivencias y abordando inconvenientes habituales. De manera, que una cultura positiva es aquella en la que la estabilidad es una prioridad absoluta y está incorporada en todos los puntos de la organización. En especial, en medio de las cinco propiedades de la misma, el liderazgo empresarial es la clave para desarrollar una cultura de estabilidad positiva (Kim, et. al., 2016).

Cada organización tiene su propia cultura organizativa y su propia cultura preventiva. La cultura preventiva puede separarse en cinco niveles de desarrollo, a partir del patológico, pasando por el reactivo, el calculador, el proactivo y el generativo. En una cultura preventiva reactiva, la estabilidad únicamente es fundamental después de un percance, comúnmente se llama cultura preventiva de la culpa. En una cultura preventiva calculadora, hay sistemas para gestionar todos los peligros, también se llama cultura preventiva planificada.

En una cultura preventiva proactiva, el personal no trabaja en los inconvenientes que hallan, sino que, evitan los inconvenientes anteponiéndose en tiempo para mejorar el ámbito de trabajo. Una cultura preventiva generativa es una cultura dinámica, en la que la misma se añade a la manera de trabajar y de pensar. En lo que, una cultura preventiva patológica, puede transformarse en una cultura positiva o generativa una vez que se gestiona correctamente el cambio de cultura, lo cual se consigue por medio de la formación en la prevención de los peligros y los riesgos laborales. (Kim, et. al., 2016).

El término de cultura de la prevención se inspira implícitamente en el de cultura de la estabilidad. Los dos usan un enfoque cultural y por esto, una cultura de estabilidad tiene como fin minimizar los peligros involucrados con el trabajo, mientras tanto que una cultura de prevención busca minimizar tanto los riesgos de trabajo como los no laborales, vinculados o no con el trabajo. La cultura de la estabilidad se dirige primordialmente al sitio de trabajo, mientras que la cultura de la prevención tiene además que ver con el territorio o región. Por esto, las metas de la cultura de la estabilidad son primordialmente los accidentes laborales y las patologías en relación con el trabajo, mientras que, la cultura de la prevención tiene como objetivo la prevención y el procedimiento de las patologías no comunicadas en ciertos sectores (por ejemplo, lucha contra los incendios). Las metas de la cultura de la prevención son las enfermedades no comunicadas, los accidentes laborales y las patologías en relación con el trabajo, incluida la salud psicológica.

En una cultura de estabilidad, el hincapié se pone en la defensa de la salud, en lo que una cultura de la prevención se hace énfasis en la defensa y la promoción de la salud. (Kim, et. al., 2016).

Muchos modelos de cambio tienen sus raíces en el trabajo de Kurt Lewin, en su libro, *Field Theory in Social Science*, que describe un modelo de cambio en tres etapas que suele denominarse modelo de descongelación y cambio. Esta teoría del cambio cultural

fue desarrollada para entender una cultura organizativa y también proporcionó detalles sobre el cambio de la cultura. Según el modelo de cambio de tres pasos, el cambio requiere que un sistema antiguo pase por tres etapas, descongelación-cambio-congelación, para llegar a un nuevo sistema mejorado que luego se estabiliza (Kim, et. al., 2016).

Por lo tanto, para que se produzca el cambio, hay que desestabilizar (o descongelar) el equilibrio actual, para poder descartar (desaprender) el viejo comportamiento y adoptar el nuevo. La descongelación es la etapa más difícil e importante para crear una motivación para el cambio. El proceso de descongelación consta de tres subprocesos -desconfirmación, ansiedad de supervivencia y creación de seguridad psicológica- que están relacionados con la disposición y la motivación para el cambio (Kim, et. al., 2016).

La desconfirmación se refiere a las condiciones actuales que conducen a la insatisfacción, como el incumplimiento de los objetivos personales. La ansiedad de supervivencia se refiere al miedo al impacto de un accidente en la reputación de la empresa o unidad. La creación de seguridad psicológica se relaciona con la superación de la ansiedad cuando se dispone de soluciones alternativas.

En este sentido, una vez que las personas están descongeladas, pueden empezar a cambiar. Por lo que, esta etapa de cambio permite a los grupos de individuos pasar de un conjunto de comportamientos menos aceptables a uno más aceptable. Durante la etapa de cambio, la gente empieza a aprender nuevos conceptos, significados y nuevas normas (Kim, et. al., 2016).

Las actividades que ayudan a realizar los cambios incluyen seguir modelos de conducta y buscar soluciones personalizadas mediante el aprendizaje por ensayo y error. Igualmente, el re-congelamiento es la etapa final, en la que los nuevos conceptos y significados se interiorizan. La re-congelación incluye, por tanto, el desarrollo de un nuevo auto concepto e identidad y el establecimiento de nuevas relaciones interpersonales (Kim, et. al., 2016).

La nueva forma de hacer las cosas se institucionaliza y pasa a formar parte de las actividades normales de la organización y de los empleados. La etapa de re-congelación es especialmente importante para garantizar que las personas no vuelvan a sus antiguas formas de pensar o actuar (Kim, et. al., 2016).

La cultura del equilibrio se cree como las percepciones, creencias, valores y actitudes compartidas por una organización que se combinan para generar un compromiso con la

igualdad y un esfuerzo por minimizar los males (ECRI, 2019). En términos simples, una cultura de seguridad es la combinación de actitudes y comportamientos hacia el equilibrio de las personas.

En este sentido el concepto de cultura del equilibrio existe ya hace más de dos décadas, la Comisión Conjunta hace referencia al criterio sobre el error humano. Todavía aplicable actualmente. Por eso, los tres recursos clave de una cultura de seguridad son la cultura justa y equitativa, la cultura de notificación y la del aprendizaje o formación (ECRI, 2019).

La administración eficaz de los peligros es una sección integral del triunfo de cualquier organización. La formación juega un rol fundamental en el desarrollo y mantenimiento de tácticas eficaces de administración de peligros en las empresas. Pues, una vez que se decide desarrollar y ejercer tácticas eficaces de administración de peligros, las empresas tienen la posibilidad de algunas veces ignorar el efecto primordial que tiene en aquel proceso la inversión en formación de calidad, más que nada una vez que hay presiones organizativas y financieras que compiten entre sí (Strateg-Eyes, 2014).

No obstante, los juzgados y tribunales inspeccionan cada vez más el alcance y la efectividad de la formación impartida por los empleadores para establecer la responsabilidad en las reclamaciones en relación con el trabajo, en especial en espacios como el equilibrio de oportunidades en el trabajo, la salud y estabilidad en el trabajo. Por esto, no se puede continuar pasando por alto esta inversión determinante en formación si se desea que los procesos de administración de peligros sean realmente eficaces (Strateg-Eyes, 2014).

Para ver el papel de la formación en la prevención de riesgos laborales, es fundamental comprender los conceptos de peligro y el periodo de administración de peligros, así como la formación que se debería recibir, la cual lleva a cabo un papel importante en cada paso de aquel periodo de administración de peligros. Por igual, se tienen que tener en cuenta los puntos que se implantan una vez que una organización realiza el marco de formación más conveniente a partir del punto de vista de la administración de peligros (Strateg-Eyes, 2014).

El periodo de administración de peligros consta de fases bien definidas que, tomadas en sucesión, conducen a elecciones informadas sobre la mejor forma de evadir o reducir el efecto de dichos peligros. En general, el periodo de administración de peligros consta de 5 etapas:

- Identificación de los peligros;
- Evaluación y estudio de aquellos peligros
- Planificación y aplicación de una estrategia de administración de peligros
- Seguimiento y evaluación del proyecto de administración de peligros; y
- Revisión y habituación del proyecto de administración de peligros en funcionalidad del seguimiento y la evaluación.

Es fundamental señalar que, si bien el periodo de administración de peligros tiene fases precisamente definidas, es un proceso constante. La verdad es que una organización posiblemente va a estar en una fase distinto del proceso de administración de peligros para todos los peligros reales y potenciales que haya reconocido. Por consiguiente, la organización está mejor situada sí reconoce y adopta la administración continua de peligros, debido a que esto asegura que los peligros se identifiquen y se aborden en la primera posibilidad y de la forma más rentable, y que haya una optimización continua en la administración en la organización generalmente (Strateg-Eyes, 2014).

VII. ¿HASTA QUE PUNTO HAY RELACIÓN ENTRE LA FALTA DE FORMACIÓN Y LA SINIESTRALIDAD LABORAL? ¿SE PODRÍAN EVITAR ACCIDENTES LABORALES CON MEJORES PRÁCTICAS EN FORMACIÓN?

La creciente frecuencia de los accidentes laborales, varios de ellos mortales, se convirtió en un problema de salud pública internacionalmente. Esta inquietud ha estimulado a varios investigadores de diferentes campos y disciplinas a centrar su atención en la prevención de riesgos en el sitio de trabajo. Los estudios de ingeniería técnica tuvieron como fin el diseño de herramientas y grupos más seguros, la averiguación ergonómica ha estudiado la compatibilidad de los seres vivos, las máquinas y el ámbito, los estudios doctores han analizado la prevención y el procedimiento de las heridas causadas por accidentes y enfermedades laborales, y los estudios psicosociales se han centrado en la interacción en medio de las propiedades de los trabajadores y el entorno social de alusión (Cavazza y Serpe, 2010).

El propósito último de todos dichos estudios es ayudar a borrar el número más grande de riesgos y peligros en el sitio de trabajo para minimizar el número y la gravedad de las heridas. Sin embargo, existe un peligro residual que, en la mayoría de los casos, se gestiona fomentando conductas de autoprotección de los trabajadores. La psicología social dispone de los instrumentos correctos para entender la conducta humana y, por consiguiente, puede contribuir de forma significativa a la administración del peligro residual. Para fomentar comportamientos seguros en el sitio de trabajo, se requiere detectar los componentes psicosociales que sostienen la adopción de comportamientos inseguros y entender sus mecanismos (Cavazza y Serpe, 2010).

Si bien existe un enorme conjunto de averiguaciones que evalúan la efectividad de los programas de formación de las organizaciones, hasta donde se sabe, se realizaron estudios sobre la efectividad de los programas específicos de formación y enseñanza en estabilidad gremial. (Cavazza y Serpe, 2010).

Los cuatro criterios que enumeran los autores (reacción, aprendizaje, comportamientos y resultados) son los mismos que se integran en el modelo de evaluación más habitual desarrollado por Kirkpatrick en 1959 y que aún se usa. El modelo de Kirkpatrick, no obstante, no incluye los componentes psicosociales que sostienen el motivo por el cual se adoptan los comportamientos. A partir de una visión más dirigida al proceso, cabría

suponer que inclusive las actitudes afectivas y actitudinales de los trabajadores frente al programa de formación revelan sus efectos en los indicadores de la motivación para ejercer o no, los conocimientos adquiridos (Cavazza y Serpe, 2010).

Los resultados de la indagación solamente tienen la posibilidad de aplicarse de manera eficaz al diseño de programas de formación eficaces si se conoce más sobre los métodos en que la formación promueve comportamientos seguros. Los expertos algunas veces dan por sentado que, como la ayuda a los cursos de formación incrementa el razonamiento de los trabajadores sobre los peligros y las reglas formales sobre estabilidad, aquel entendimiento se traduce automáticamente en un cambio de comportamiento. No obstante, los estudios de averiguación que usan el marco de la teoría del comportamiento planificado, ponen de manifiesto los componentes psicosociales que median entre los componentes del medio ambiente (las presiones de los educadores) y la conducta, una vez que está en juego la prevención de peligros (Cavazza y Serpe, 2010).

Las prácticas de seguridad en el lugar de trabajo reconocen el importante papel que desempeña la formación en seguridad de los trabajadores. Sin embargo, el marco normativo concibe la formación principalmente en términos de proporcionar a los trabajadores toda la información necesaria para realizar sus tareas con seguridad.

Así pues, es interesante observar que, incluso en el marco de una concepción tan limitada, los efectos de los programas de formación en seguridad sobre los trabajadores, van más allá del nivel cognitivo y afectan a las orientaciones psicosociales que guían el comportamiento. Por ello, las personas que asisten a un curso de formación en seguridad durante un tiempo, sienten que infringen las normas de seguridad con menos frecuencia que sus compañeros de trabajo que no asisten a dichos cursos (Cavazza y Serpe, 2010)

Comprobándose que, este efecto no se debe a un mejor conocimiento de las normas que regulan la seguridad en el trabajo, sino a las actitudes más positivas (creencias y emociones) hacia el uso de los equipos de protección individual (EPI) y a la percepción de un mejor clima de seguridad en su empresa. En cuanto a la percepción de control, se cree que el uso de EPI es un comportamiento que generalmente se percibe dentro del control individual y fácil de realizar.

Por lo tanto, la Teoría de la Acción Razonada (Fishbein y Ajzen, 1975), que incluye las actitudes y las normas subjetivas, es un marco teórico adecuado para orientar el comportamiento volitivo. Por ello, el nivel de conocimiento de las normas no media en el

efecto sobre el comportamiento. Puesto que, el conocimiento es una condición necesaria pero no suficiente para actuar con coherencia (Cavazza y Serpe, 2010).

Todos los trabajos tienen un riesgo inherente. Por ejemplo, las enfermeras y los médicos son propensos a sufrir accidentes por pinchazos. Los deportistas son propensos a las lesiones. Los que tienen trabajos de oficina corren el riesgo de tener dolores de espalda por estar sentados durante mucho tiempo o el síndrome del túnel carpiano por estar siempre tecleando o escribiendo. Es importante tomar nota de las posibles lesiones o problemas que puede sufrir cualquier empleado antes de trabajar. Aunque algunos de estos problemas relacionados con la salud pueden molestar a los empleados en el futuro, lo mejor es empezar a prevenirlos llevando el atuendo correcto y las medidas de seguridad cuando se trabaja. Un ejemplo sería el uso de medias para una enfermera que está de pie casi todo el tiempo mientras trabaja, o el uso de orejeras para el personal del aeropuerto para evitar quedarse sordo en el futuro. Estos pequeños actos pueden ayudar a evitar posibles problemas en el futuro (ISHN, 2021).

La formación es muy importante a la hora de trabajar. Todos los empleados deben recibir formación para estar equipados y cumplir con sus obligaciones y responsabilidades. Por ejemplo, un bombero no será bombero sin una formación adecuada. Esto no sólo supone un problema para él mismo, sino también para los demás. También es importante tener en cuenta que los atajos nunca son la solución para prevenir accidentes en el lugar de trabajo. Saltarse pasos para completar una tarea es sinónimo de no hacer y seguir las normas e instrucciones correctamente.

La evaluación de riesgos es esencial para diversos fines, como la ubicación de instalaciones, la protección y la concesión de licencias. La identificación de peligros (HAZID), que adolece en gran medida de ser incompleta, sigue siendo el eslabón más débil de la evaluación de riesgos. Por supuesto, este reconocimiento no es nuevo y se han dedicado muchos esfuerzos a mejorar la situación, de los cuales algunos han tenido bastante éxito. Para averiguar qué puede salir mal, se requiere un pensamiento creativo divergente. La identificación de los peligros debe dar lugar a la definición de escenarios. En este sentido, al aplicar las herramientas actuales como HAZOP y FMEA se sigue haciendo mucho hincapié en los aspectos relacionados con el material y el equipo. En cambio, los fallos subyacentes de gestión y liderazgo, en sus múltiples formas, que se reflejan en fallos organizativos y humanos, debido a la complejidad, atraen mucha menos atención.

En la investigación de accidentes la ocurrencia de un suceso con consecuencias desagradables es sin duda un hecho, por lo que debe haber una o más causas y las huellas conducirán a ellas. A lo largo de los años, los métodos de investigación de accidentes e incidentes han experimentado una importante evolución, que va desde el operador humano, pasando por los modelos de fallos latentes debidos a la falta de implicación de la dirección y por el extenso análisis de las causas raíz (ACR) hasta un enfoque sistémico. Por lo tanto, en la investigación de accidentes, el fallo de gestión que aparece en las muchas formas posibles de factores humanos y organizativos, se obtuvo desde hace años con la técnica RCA, (proceso de descubrir las causas raíz de problemas para poder identificar soluciones adecuadas) prestando mucha atención a estos factores, mientras que hoy en día culmina en el enfoque sistémico socio-técnico (Pasman, et. al., 2018l).

Así pues, se plantea la cuestión de mejorar el proceso, para lo que hace falta, aprender de la experiencia de la investigación de accidentes. Además, el diseño más seguro y los avances desde la evaluación de riesgos estática hacia una evaluación y gestión de riesgos dinámicos operativos más precisos, puede ser posible debido a las posibilidades que ofrecen los grandes datos y la analítica. La digitalización, la automatización y la simulación, es decir, la informatización, son de gran ayuda para mejorar la identificación de los peligros y trazar los escenarios correspondientes (Pasman, et. al., 2018l).

No es una tarea sencilla, no existe una fórmula saber la relación entre formación, información concienciación y accidentabilidad que relacione cada uno de esos términos y establezca un resultado.

Para ver un poco de la relación entre la formación y la accidentabilidad en el trabajo, especialmente en el sector de la construcción, que será uno de los sectores que mayor incidencia tiene de accidentes y donde la formación constituye un papel muy importante. Se trata de un asunto de absoluta actualidad, que se pone de manifiesto en diferentes jornadas sobre la materia, como la Jornada Técnica del Sector de la Construcción, celebrada en septiembre de 2019, con el título “Retos e innovaciones”, y organizada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).¹³

¹³ Dinámica preventiva. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

En esta jornada participaron representantes de la Administración, de los agentes sociales y de empresas reconocidas y se trataron diferentes temas como la integración de la PRL en las obras, innovación en protecciones individuales y colectivas...

La incorporación de tecnología e innovación en el sector introduce nuevas oportunidades, pero también nuevos riesgos. Estos cambios en el sector, crean la necesidad en invertir en la constante formación de los empleados.

De acuerdo con el informe de accidentabilidad en la Construcción 2017, elaborado por el Observatorio Industrial de la Construcción de la Fundación Laboral de la Construcción, la evolución del índice de incidencia de los accidentes de trabajo es la siguiente, en una comparativa entre los diferentes sectores de actividad:

ÍNDICE DE INCIDENCIA			
	2007	2017	VARIACIÓN (%)
TOTAL	5.914,3	3.408,8	-42,4
AGRARIO	4.348,7	5.381,5	23,7
INDUSTRIA	9.426,8	5.397,9	-42,7
CONSTRUCCIÓN	12.393,1	7.645,6	-38,3
SERVICIOS	3.874,4	2.667,0	-31,2



Podemos observar en las tablas anteriores una disminución del índice de incidencia superior al 38% en los últimos 10 años.

Se podría decir que esta disminución guarda relación con los avances en materia formativa, entre otros, a las nuevas normas sobre formación en prevención de riesgos laborales, a las exigencias por parte de la normativa en cursos y formación de las personas responsables en formar a los trabajadores y desarrollar la planificación preventiva.

Todo esto sin dejar de avanzar y mejorar en las diferentes medidas que se han implantado y las que se deberán de incorporar, siendo las formaciones específicas una de ellas.

En cualquier sector de la actividad es fundamental realizar el trabajo cumpliendo normas y procedimientos encaminados a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en su puesto de trabajo. La formación a todos los niveles en materia preventiva se convierte en la vía fundamental para sensibilizar sobre los riesgos con el fin de minimizar la exposición y prevenir la materialización de dichos riesgos.

VIII. CONCLUSIONES

Desde la primera revolución industrial, donde el mundo laboral empezó su auge, y era tan necesaria la mano de obra, empezaron a producirse infinidad de accidentes, y es que las medidas de prevención ante los riesgos inherentes a los puestos de trabajo eran inexistentes. No se prestaba atención a esta materia.

Los trabajadores no tenían conocimientos de cómo realizar su trabajo de forma segura, solo seguían las instrucciones de sus superiores, ya que lo más importante para ellos era no perder su trabajo, más que no perder su vida.

Las organizaciones comenzaron a preocuparse por las condiciones laborales de sus empleados, cuando se dieron cuenta de que todos los accidentes que se producían costaban, o la vida de la persona o una baja laboral, y con ello la ausencia de la persona al puesto de trabajo, que producía que las organizaciones se quedarán sin mano de obra. Es triste pensar, que la concienciación de que los trabajadores necesitaban unas condiciones dignas de seguridad e higiene en el trabajo, sean, no porque les importase que la gente sufriera accidentes, enfermedades crónicas o muertes, sino porque afectaba a la producción, a los beneficios y a su propia riqueza.

Diferentes motivos empezaron a impulsar unas mejores condiciones en el mundo laboral, los trabajadores empezaban a ser conscientes de los riesgos y los peligros que conllevaba no realizar las actividades de forma segura, empezaron a concienciarse de que se necesitaba regulación y medidas para frenar la pandemia de los accidentes y enfermedades laborales.

Diferentes normas iban introduciendo preceptos que regulan las condiciones seguras en el puesto de trabajo, pero es finalmente con la llegada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se recoge todas esas normas que se habían ido creando a lo largo de los años.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de Servicios de Prevención, los diferentes Reales Decretos que desarrollan la Ley, Guías de prevención que nos ayudan a su interpretación, Notas Técnicas de prevención, diferentes Convenios Colectivos, recogen los preceptos legales y las pautas a seguir para poder llevar a cabo una buena prevención de riesgos laborales. Todos estos mecanismos legales son las obligaciones mínimas a las que se deben ajustar trabajadores y empresarios para cumplir con sus obligaciones, y así reducir el máximo posible la accidentabilidad laboral.

Gracias a toda esta normativa, los trabajadores están más protegidos en lo que corresponde a seguridad e higiene en el trabajo.

La formación juega un papel fundamental, ya que uno de los grandes problemas que se viene dando a lo largo de la historia, es que los trabajadores no tenían formación ni suficiente ni adecuada, por lo tanto, no sabían cuando, como ni porque hacían las cosas en unas condiciones no seguras.

La escasa formación tanto a nivel académico como en materia preventiva, hacía que no se pusiera remedio a accidentes que podrían ser evitables, o al tratamiento de sustancias tóxicas que tantas enfermedades crónicas han producido en millones de trabajadores. Todo esto encadenado a la opresión del empresario, mano de obra barata, necesidad de las personas por conservar sus puestos de trabajo ha producido que no se avanzará hacia un mundo laboral más seguro.

La regulación de la formación para los trabajadores y las obligaciones del empresario en esta materia, supusieron un gran cambio, ya que, aunque el empresario lo tenga que cumplir simplemente por exigencias legales, al menos existe ese respaldo normativo al que los trabajadores pueden recurrir.

Hemos visto como es de importante la formación en cada uno de los eslabones de una organización, tanto el empresario, trabajadores designados, servicios de prevención, trabajadores con puestos de trabajo especialmente peligrosos, etc. Todas y cada una de las personas que forman parte del mundo laboral, tiene que ser conscientes de que integrar la prevención de riesgos laborales en sus actividades es algo fundamental para intentar evitar en la medida que sea posible los accidentes.

Trabajadores y empresas cada vez están más concienciados de que una buena formación en prevención, supone grandes beneficios para ambos, el trabajador, realizará su actividad con menos riesgos, se sentirá más seguro, y no pondrá en juego su vida.

La organización por su parte, tendrá más beneficios, ya que no deberá hacerse cargo de las bajas laborales, sus trabajadores serán más productivos y eso supondrá mayores beneficios ya que se sienten más seguros.

En este sentido, en muchas empresas se sigue creyendo que la formación en prevención de riesgos laborales no es importante, y se sigue cumpliendo simplemente por ser una exigencia legal, y por evitarse posibles sanciones.

Lo que yo creo que es peor, es que los trabajadores realicen muchas actividades, que suponen riesgos graves o muy graves, sin tomar ningún tipo de medida o exigir al empresario que la tome, simplemente obedecen y lo hacen, aun poniendo en riesgo su vida.

No se trata de dar la formación exigida para tener el certificado que lo justifique, se trata que empresario y trabajadores integren en su cultura los beneficios de tener una buena formación.

Que la formación que se imparta se de calidad y adaptada al puesto de trabajo en concreto, que sea práctica y la puedan llevar a cabo en sus trabajos.

Introducir la formación en la cultura de la empresa, muchos de los cursos formativos son demasiado teóricos, muy generales y no identifican los puestos de trabajo que en el caso concreto se deban tratar. El trabajador en ocasiones no sabe trasladar toda esa formación e información a la práctica, por lo que la falta de motivación del instructor, el desánimo del trabajador, y a generalidad y teoría de la formación hace que no sea satisfactoria.

Es cierto, que a lo largo de los años las organizaciones se van convenciendo de que la formación en PRL es un elemento clave para la seguridad y salud de sus trabajadores, pero aun así queda un camino muy largo por recorrer.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Ley de prevención de riesgos laborales - <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292&tn=1&p=20141229>
- Reglamento de los servicios de prevención <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>
- Convenio General de la construcción. <https://habitat.ccoo.es/9ca9cbc18cd532c6d7603a2c7d3bbc51000072.pdf>
- NTP 745. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_745.pdf/b0114648-5c97-4e08-919e-12be6a1d8bc3?version=1.0&t=1617977671405
- NTP 829. <https://www.insst.es/documents/94886/328096/829+web.pdf/5ca3f4ceb76b-4539-aa0f-3c8055734c1f>
- NTP 565. <https://www.insst.es/documents/94886/327064/565w.pdf/8820c37bab0f-4bad-bdc2-17986254fc30>
- <https://www.proquest.com/openview/f3590fa0bbc0ce350b4b917050a34088/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=237379>
- RD 171/2004. <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-1848>
- RD 16/1997. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-22614>
- RD 54/2003. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22861>
- RD 614/2001. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-11881>
- <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Utilizaci%C3%B3n+de+equipos+de+trabajo/8cb41928-5b07-4a9c-a29c-fe140f43320b>
- RD 1254/1999. <https://boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-15798-consolidado.pdf>
- Comentario práctico a la ley de prevención de riesgos laborales. UGT http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_librocat_comentariopractico/publication.pdf
- <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/manual-de-procedimientos-de-prevencion-de-riesgos-laborales.-guia-de-elaboracion>
- Cavazza, N. & Serpe, A. (2010). The impact of safety training programs on workers' psychosocial orientation and behaviour. *Revue internationale de psychologie sociale*, 23, 187-210.
- Cerezo- Narváez, A., García, D., González, M., Pastor, A., Otero, M. y Ballesteros, P. (2019). Standardizing innovation management: an opportunity for smes in the aerospace industry. *Processes*, 7(5), 282. <https://doi.org/10.3390/pr7050282>

- Kim, Y., Park, J. y Park M. (2016). Crear una cultura de la prevención en la práctica de la seguridad y la salud en el trabajo. Journal of Safety and Health at Work. www.e-shaw.org2093-7911/\$esee front matter CopyrightÓ2016, Occupational Safety and Health Research Institute. Published by Elsevier. https://www.researchgate.net/publication/295897238_Creating_a_Culture_of_Prevention_in_Occupational_Safety_and_Health_Practice.
- ECRI (2019). Culture of safety: an overview. Health Syst Risk Manage. <https://www.ecri.org/components/HRC/Pages/RiskQual21.aspx>
- Pasman, H. Rogers, W. y Mannan, S. (2018). How can we improve process hazard identification? What can accident investigation methods contribute and what other recent developments? A brief historical survey and a sketch of how to advance. Journal of Loss Prevention in the Process Industries, Volume 55, Pages 80-106, ISSN 0950-4230. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2018.05.018>. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0950423018300329>)
- Strateg-Eyes, (2014). <https://www.peopleculture.com.au/2454-2/>