

DOCUMENTO DE SÍNTESIS

DISEÑO Y ACTUALIZACIÓN DE CONTENIDOS PARA LA MEJORA DE LA FORMACIÓN EN SALUD LABORAL

ENTIDAD: CCOO CLM-FOREM CLM

C.I.F.: G4508033

Nº DE EXPEDIENTE: PE/2019/26

DENOMINACIÓN ACCIÓN:

DISEÑO Y ACTUALIZACIÓN DE CONTENIDOS PARA LA MEJORA DE LA FORMACIÓN EN SALUD LABORAL

TIPO DE ACCIÓN:

DISEÑO, PROGRAMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA PARA TRABAJADORES OCUPADOS EN EL ÁMBITO DE CASTILLA-LA MANCHA

31 de mayo de 2020

ÍNDICE

MEMORIA TÉCNICA: DESARROLLO DEL PROYECTO	3
FASE 1. Investigación documental.....	4
Introducción.....	4
I. Marco teórico	5
II. Marco normativo	8
III. La siniestralidad laboral en datos	15
IV. Buenas prácticas.....	31
V. Objetivos	33
Actividades realizadas.....	34
FASE 2. Trabajo de campo	35
Introducción.....	35
I. Selección de expertos/as	35
II. Entrevistas en profundidad: justificación de la técnica.....	36
III. Diseño del guion	37
IV. Gestión y planificación del trabajo de campo.....	40
Actividades realizadas.....	44
FASE 3. Análisis.....	45
Introducción.....	45
I. La salud laboral y la siniestralidad en Castilla-La Mancha	46
II. La salud laboral y la formación básica en PRL.....	49
III. Diseño y elaboración de un manual de formación básica	59
Actividades realizadas.....	44
FASE 4. Edición, publicación y difusión	75
Introducción.....	75
I. Infografías con las conclusiones del estudio.....	75
II. Estructura del manual	78
III. Formato para la edición del manual	80
IV. Edición, publicación y difusión del manual.....	80
V. Cronograma de difusión.....	81
Actividades realizadas.....	82
BIBLIOGRAFIA DE TODAS LAS FASES	82
TRABAJO DE CAMPO: HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA	87
RELACIÓN DE PARTICIPANTES.....	90
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	106

MEMORIA TÉCNICA: DESARROLLO DEL PROYECTO

FASE 1. Investigación documental

Introducción

En los últimos años, Castilla-La Mancha ha visto incrementadas sus cifras de accidentalidad laboral, llegando a consagrarse, junto con Baleares, en una de las CCAA con mayor índice de accidentalidad laboral de toda España.

Según el Ministerio de trabajo, en 2018, 24.759 personas sufrieron accidentes de trabajo con baja en Castilla-La Mancha, produciéndose un incremento del 1,6% con respecto al año anterior. De las 24.759 personas accidentadas en 2018 en Castilla-La Mancha, 32 personas sufrieron accidentes mortales, 203 personas accidentes graves y 24.524 sufrieron accidentes leves.

Estos accidentes laborales no se deben al azar, sino que obedecen a causas previsibles, por ello, tanto la formación como la información son dos variables imprescindibles que permiten identificar los riesgos y peligros para prevenirlos. Así, una correcta formación en Prevención de Riesgos Laborales es indispensable para poner freno a las elevadas cifras de accidentalidad laboral que se vive tanto en España como en Castilla-La Mancha.

Este panorama hace necesario indagar durante la presente fase sobre la accidentalidad laboral a nivel nacional y regional, y las posibilidades que ofrece la formación como medio de prevención.

Para realizar esta primera fase, se realiza, como punto de partida una breve conceptualización de los principales términos empleados en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales: la salud laboral y el riesgo profesional, la enfermedad profesional, la accidentalidad laboral, la seguridad e higiene industrial y la prevención de riesgos laborales.

En el segundo capítulo se realiza un análisis del marco normativo español y regional que regula la salud laboral, poniendo el foco en la regulación normativa de la formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

En el tercer capítulo se recopilan y analizan datos de fuentes secundarias como informes, estadísticas, estudios e indicadores que reflejan en detalle la situación actual en la que se encuentra la salud laboral en España y en Castilla-La Mancha, así como su evolución desde el año 2015. Al mismo tiempo se han analizado e identificado los principales datos referidos a accidentes de trabajo y la identificación de las actividades económicas con mayores índices de accidentalidad a nivel nacional, regional y según su grado de gravedad.

Las fuentes de información cuantitativa principalmente consultadas han sido la “*Estadística de accidentes de trabajo*” del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y migraciones, y el *Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018 de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM desde el 2015 hasta el 2018*.

Finalmente, se ha realizado una búsqueda de manuales, documentos y guías de buenas prácticas para la prevención e información actual disponible sobre la formación básica en salud laboral.

I. Marco teórico

En este primer capítulo se realiza una breve conceptualización de los principales términos empleados en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales: la salud laboral y el riesgo profesional, la enfermedad profesional, la accidentalidad laboral, la seguridad e higiene industrial y la prevención en riesgos laborales.

1.1 La salud laboral y el riesgo profesional

Según la Organización Mundial de la Salud (2010), el término “salud” se entiende como: “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, y se entiende por “salud laboral” como “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo”.

La salud y el trabajo están íntimamente relacionados en tanto en cuanto, en los centros de trabajo se producen, en algunos más que en otros, condiciones que pueden generar accidentes y enfermedades que perjudiquen la salud de los/las trabajadores/as (Guales-Dumes, Navas-Montes, Vera-Nicola, 2017). La salud laboral, bajo la perspectiva de la OMS, busca por tanto reducir y eliminar los factores de riesgo que influyen en que se generen dichos accidentes.

Estos factores de “riesgo” se denominan “riesgos laborales o profesionales” (Ley 31/1995, art.4). La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, define en el artículo 4 el “riesgo laboral” como: “*la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo*” (Ley 31/1995, art.4). Bajo este “riesgo profesional” se encuentran las enfermedades profesionales y los accidentes laborales (Ley 31/1995, art.4) y por tanto se produce cuando el/la trabajador/a no desarrolla su actividad profesional en condiciones adecuadas encontrándose sujeto a eventualidades dañosas.

Los riesgos laborales se caracterizan por ser de diversos tipos (Marín y Pico, 2004):

- Riesgos mecánicos:
 - ✓ Caídas de altura.
 - ✓ Caídas de nivel.
 - ✓ Atrapamiento.
 - ✓ Golpes.
 - ✓ Caídas de objetos.
 - ✓ Cortes.

- ✓ Choques.
- ✓ Quemaduras.
- ✓ Proyecciones.
- Riesgos Físicos:
 - ✓ Iluminación.
 - ✓ Ruidos.
 - ✓ Radiaciones ionizantes.
 - ✓ Radiaciones no ionizantes.
 - ✓ Temperaturas Altas.
 - ✓ Temperaturas Bajas.
 - ✓ Vibraciones.
- Riesgos Químicos:
 - ✓ Polvos.
 - ✓ Gases y vapores detectables.
 - ✓ Gases y vapores no detectables.
 - ✓ Líquidos.
 - ✓ Humos.
- Riesgos Psicosociales:
 - ✓ Monotonía.
 - ✓ Sobretiempo.
 - ✓ Carga de trabajo.
 - ✓ Atención al público.
 - ✓ Estrés individual.
 - ✓ Estrés Grupal.
- Riesgos de incendio:
 - ✓ Sólidos.
 - ✓ Líquidos.
 - ✓ Gases.
 - ✓ Eléctricos.
 - ✓ Combinaciones.
 - ✓ Explosivos.

- Riesgos Biológicos:
 - ✓ Virus.
 - ✓ Bacterias.
 - ✓ Hongos.
 - ✓ Parásitos.
- Riesgos Eléctricos:
 - ✓ Contacto directo.
 - ✓ Contacto indirecto.
 - ✓ Electricidad Estática.
- Riesgos Ergonómicos:
 - ✓ Sobrecarga y esfuerzo.
 - ✓ Postura Habitual
 - ✓ Diseño del puesto
- Riesgos de Saneamiento:
 - ✓ Orden.
 - ✓ Almacenamiento.
 - ✓ Aseo.
- Riesgos Ambientales:
 - ✓ Temblores.
 - ✓ Terremotos
 - ✓ Inundaciones

1.2 Enfermedad profesional

Se habla de “enfermedad profesional”, cuando a raíz del desarrollo de una actividad profesional concreta se pueden causar afecciones agudas o crónicas que producen incapacidad (Marín y Pico, 2004). La Comisión Calificadora de Riesgos determina, bajo la revisión de la Comisión Central, las enfermedades profesionales (Marín y Pico, 2004).

1.3 Accidentalidad laboral

En materia de Seguridad del Trabajo el accidente es “*un acontecimiento no deseado que produce daño a las personas, daño a la propiedad o pérdidas en el proceso productivo. Es el resultado del contacto con una sustancia o fuente de energía (mecánica, eléctrica, química, acústica, etc.) superior al umbral límite del cuerpo o estructura con el que se realiza el contacto*” (Guía de PRL de AICA, 2016).

Por otro lado, según el artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido Ley General de la Seguridad Social, el “accidente de trabajo” es: “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (Real Decreto 8/2015, art.156).

1.4 Seguridad e higiene Industrial

Cuando se hace referencia a la seguridad industrial se habla del conjunto de normas y procedimientos destinados a prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (Marín y Pico, 2004). Estas normas y procedimientos están ligados a un correcto mantenimiento que garantice las buenas condiciones de instalaciones, materiales, máquinas, equipos y herramientas que se encuentren en uso en el centro de trabajo (Marín y Pico, 2004).

La higiene industrial es la ciencia encargada del reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originan en entornos laborales, que pueden provocar perjuicios y patologías entre los trabajadores (Marín y Pico, 2004). Por lo tanto, se encarga de detectar, analizar, y evaluar tanto el sistema de trabajo como diseñar los mecanismos de control y mejora del medioambiente del trabajador, en busca del mejoramiento de la salud y la productividad (Marín y Pico, 2004).

1.5 La prevención en riesgos laborales

Según el artículo 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, se entiende por “prevención en riesgos laborales”, al “conjunto de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (Ley 31/1995, art.4).

Como se detallará en próximos capítulos, la normativa estatal concede a los trabajadores y trabajadoras el derecho de poder prevenir estos riesgos profesionales adecuadamente. Para ello, una de las vías de prevención imprescindibles es poseer el conocimiento en estos riesgos y las medidas preventivas para evitarlos. Las empresas son las encargadas de adoptar todas las medidas de prevención necesarias para sus trabajadores/as, así como de poner a disposición de los mismos los recursos necesarios para formarles e informarles sobre dicha prevención.

II. Marco normativo

En este segundo capítulo se realiza un análisis del marco normativo bajo el que se regula la salud laboral y la prevención de riesgos laborales en España y en Castilla-La Mancha.

A efectos de esta investigación, se profundiza a su vez en la normativa reguladora bajo la que se integra la formación de los niveles básicos orientados a la salud laboral y las necesidades de formación e información existentes en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

2.1 Normativa reguladora de Prevención de Riesgos Laborales

La Constitución Española de 1978 encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo y reconoce el derecho del trabajador a la salud y a la integridad física:

"Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo..." (C.E.1978; art. 40.2)

"Se reconoce el derecho a la protección a la salud" (C.E.1978; art.43.1).

A su vez, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980 establece el derecho del trabajador a su integridad física y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

"En la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una política de seguridad e higiene."(Art. 4.2.d).

"El trabajador en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene". (Art. 19.1).

Este mandato constitucional ha hecho necesario el desarrollo de políticas y normas jurídicas que protejan la salud de los trabajadores y les prevengan de los posibles riesgos derivados de sus puestos de trabajo.

A este respecto, un hito en la normativa sobre salud y seguridad laboral fue la Directiva Europea 89/391/CEE, del Consejo de 12 de junio de 1989. La Directiva buscó instaurar en toda Europa una "cultura de prevención", a través del establecimiento de requisitos mínimos en materia de salud y seguridad, que fueron incorporados por los Estados miembros.

Esta directiva fue traspuesta al derecho español mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y actualizada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Esta ley sirvió como base legal fundamental en la salud laboral, estableció un nuevo modelo de prevención que garantizase la seguridad y la higiene en el ámbito laboral, y ciertos principios generales a los que debía someterse la vigilancia de la salud de los trabajadores, constituyendo así la base normativa actual bajo la que se sustenta hoy en día esta actividad.

La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo (Ley de PRL 31/1995, art. 2).

Esta ley establece los derechos, obligaciones y responsabilidades de los distintos agentes sociales, así como de las Administraciones Públicas en materia de protección de la salud en el ámbito laboral.

Como uno de los derechos de los trabajadores establecidos en la ley es el de participar en la política y en las acciones de prevención en la empresa, se requiere que los trabajadores tengan conocimiento suficiente de las técnicas

preventivas, por ello, la ley determina que los empresarios están obligados a facilitar la información y la formación necesaria a los trabajadores sobre los riesgos derivados del trabajo, así como la forma de evitarlos y reducirlos.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales (...) la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan (exposición de motivos, nº5).

Según el Artículo 19 de la ley citada, las empresas tienen por obligación impartir formación teórica y práctica en materia preventiva a todos sus trabajadores, bien con recursos propios o ajenos, desde el momento de su contratación y con independencia de la modalidad o duración del contrato de trabajo que posean.

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 (Ley de PRL 31/1995, art. 19).

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 (Ley de PRL 31/1995, art. 19).

La formación impartida debe ser específica del puesto de trabajo o de las labores concretas que desarrollen los trabajadores. Además, la formación deberá impartirse nuevamente cuando se produzcan cambios en sus funciones, por la incorporación de nueva maquinaria en sus labores o por cambios del puesto de trabajo, y repetirse cuantas veces sea necesaria.

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 (Ley de PRL 31/1995, art. 19).

Por último, la formación se debe impartir durante la jornada de trabajo o, en su defecto, se descontarán las horas dedicadas fuera del horario laboral a su jornada de trabajo, de manera que los trabajadores no hayan invertido tiempo propio.

(La formación) 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 (Ley de PRL 31/1995, art. 19).

Con la finalidad de regular la organización de la prevención de las empresas y concretar los preceptos generales de esta ley, se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de

Prevención. Este Real Decreto fue actualizado bajo el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo y bajo el Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre.

Considerando las últimas actualizaciones, este Reglamento clasifica las funciones de tipo preventivo en tres niveles: básico, intermedio y superior, y detalla las funciones de cada uno.

Dentro del ámbito de sus competencias, el Gobierno de Castilla-La Mancha vela, a través de diversos decretos y leyes, por el cumplimiento de esta normativa en materia de prevención de riesgos laborales, realizando el seguimiento asesoramiento, y promoviendo la prevención con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos previstos en la Ley estatal de Prevención de Riesgos Laborales. En el siguiente cuadro se recoge la normativa regional en torno a la prevención de riesgos laborales y su objeto concreto:

Cuadro 1. Normativa regional de PRL

Normativa	Objeto
- Decreto 308/2003. Requisitos sanitarios de los servicios de prevención que realicen vigilancia de la salud	Establecer los requisitos sanitarios que deben cumplir los servicios de prevención de riesgos laborales que realicen vigilancia de la salud de los trabajadores; y regular la aprobación de los aspectos sanitarios de los servicios de prevención ajenos y la autorización de los servicios sanitarios de los servicios de prevención propios y mancomunados.
- Ley 10/2010, de 21 de octubre de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Castilla-La Mancha	Establecer el marco de actuación que posibilite la reducción de la siniestralidad en el trabajo en el ámbito de la Comunidad de Castilla-La Mancha, mediante la adopción de un conjunto de medidas de acción positiva dirigidas a la sensibilización, la formación y la promoción de la prevención de riesgos laborales así como a la prestación de asistencia social y jurídica a las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, y todo ello en el ámbito competencial que le es propio a la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en cooperación y colaboración con el Estado.
- Decreto 21/2014, de 27/03/2014 de Riesgos Laborales.	Regular el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Fuente: elaboración propia

2.2 Normativa reguladora de la formación básica en materia de prevención

El artículo 35 del Reglamento de Servicios de Prevención describe las funciones del nivel básico de la actividad preventiva. Si bien es cierto, para el sector de la construcción (metal, ferralla, madera y mueble, vidrio y rotulación), la formación de nivel básico se regula bajo sus correspondientes convenios colectivos.

Artículo 35. Funciones de nivel básico.

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.

b) Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

c) Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

d) Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.

e) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.

f) Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:

a) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo IV y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I, o de 30 horas en los demás casos, y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados 1 y 2, respectivamente, del anexo IV citado, o

b) Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o

c) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

En los supuestos contemplados en los párrafos b) y c), los niveles de cualificación preexistentes deberán ser mejorados progresivamente, en el caso de que las actividades preventivas a realizar lo hicieran necesario,

mediante una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua.

3. La formación mínima prevista en el párrafo a) del apartado anterior se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales, emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia.

Por otra parte, el Reglamento de los Servicios de Prevención fija en el Anexo III, los criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones (básico, medio y superior):

ANEXO III

Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Las disciplinas preventivas que servirán de soporte técnico serán al menos las relacionadas con la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada.

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

Los objetivos formativos consistirán en adquirir los conocimientos técnicos necesarios para el desarrollo de las funciones de cada nivel.

La formación ha de ser integradora de las distintas disciplinas preventivas que doten a los programas de las características multidisciplinar e interdisciplinar.

Los proyectos formativos se diseñarán con los criterios y la singularidad de cada promotor, y deberán establecer los objetivos generales y específicos, los contenidos, la articulación de las materias, la metodología concreta, las modalidades de evaluación, las recomendaciones temporales y los soportes y recursos técnicos.

Los programas formativos, a propuesta de cada promotor, y de acuerdo con los proyectos y diseño curriculares, establecerán una concreción temporalizada de objetivos y contenidos, su desarrollo metodológico, las actividades didácticas y los criterios y parámetros de evaluación de los objetivos formulados en cada programa.

Y, en el Anexo IV, los conocimientos mínimos necesarios para ejercer las funciones básicas y las horas lectivas mínimas para impartirlos.

ANEXO IV

A) Contenido mínimo del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.

e) Planes de emergencia y evacuación.

f) El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5.

B) Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.

Total horas: 7.

II. Riesgos generales y su prevención.

a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

- b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.*
- c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.*
- d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.*
- e) Planes de emergencia y evacuación.*
- f) El control de la salud de los trabajadores.*

Total horas: 12.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 2.

III. La siniestralidad laboral en datos

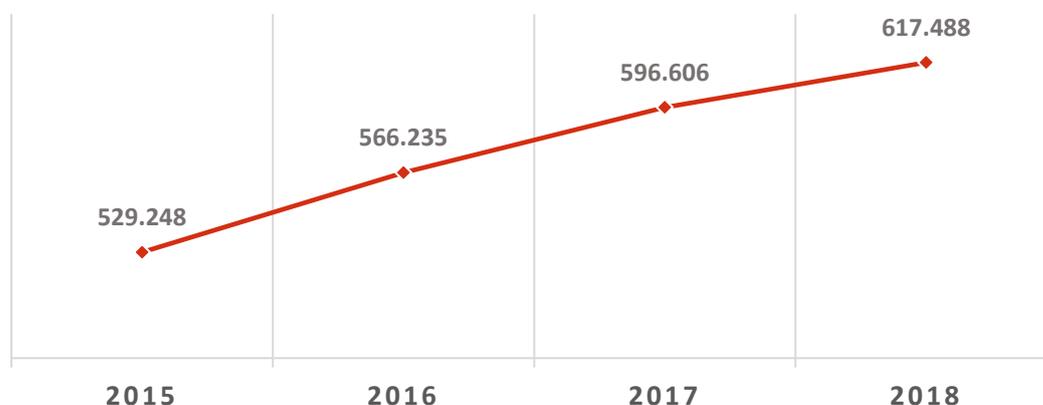
En los próximos apartados se presenta, a través de información recabada de fuentes oficiales, la evolución temporal y el estado actual de la accidentalidad laboral tanto en España como en Castilla-La Mancha. De esta forma se pretende reflejar la situación en la que se encuentra la salud en el ámbito laboral, así como la existencia de posibles diferencias entre sectores productivos.

3.1 La evolución de la accidentalidad (2015-2018)

Son diversos los informes y estudios que dan muestra de la tendencia creciente del número de accidentes de trabajo con baja con respecto a los últimos años tanto en España, como en Castilla-La Mancha.

Si nos fijamos en la *gráfica 1*, presenciamos el continuo aumento de la accidentalidad en los últimos años en España. El número total de accidentes de trabajo con baja en 2018 en España ascendió a 617.488, 20.882 accidentes más con respecto a los registrados en el año 2017, y una variación porcentual de -17 con respecto al año 2015 (529.248 accidentes).

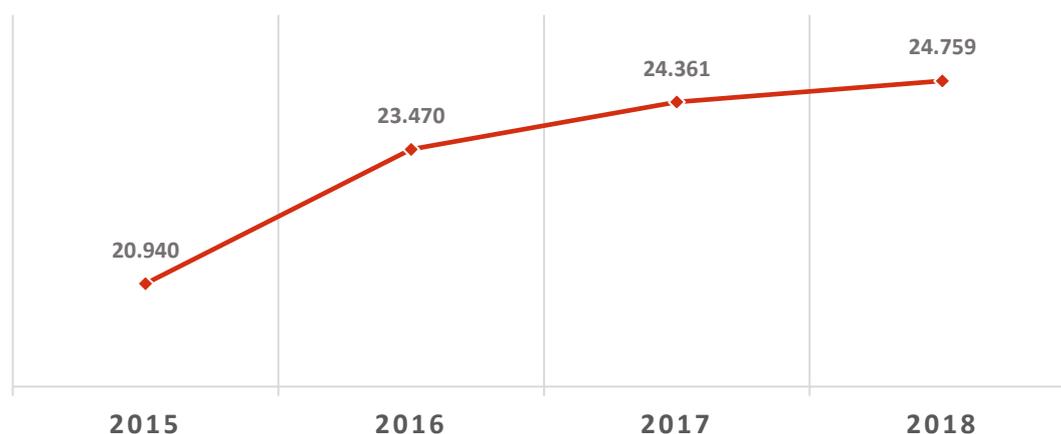
GRÁFICA 1. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN ESPAÑA (2015-2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la “Estadística de Accidentes de Trabajo”, desde el 2015 hasta el 2018, del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

Lo mismo sucede en el caso de Castilla-La Mancha (gráfica 2). El número total de accidentes de trabajo con baja en 2018 en la región ascendió a 24.759, 398 accidentes más con respecto a los registrados en el año 2017, y una variación porcentual de -18 con respecto al año 2015 (20.940 accidentes), 1 punto porcentual superior a la diferencia estatal.

GRÁFICA 2. EVOLUCIÓN DE ACCIDENTALIDAD EN CASTILLA-LA MANCHA (2015-2018)

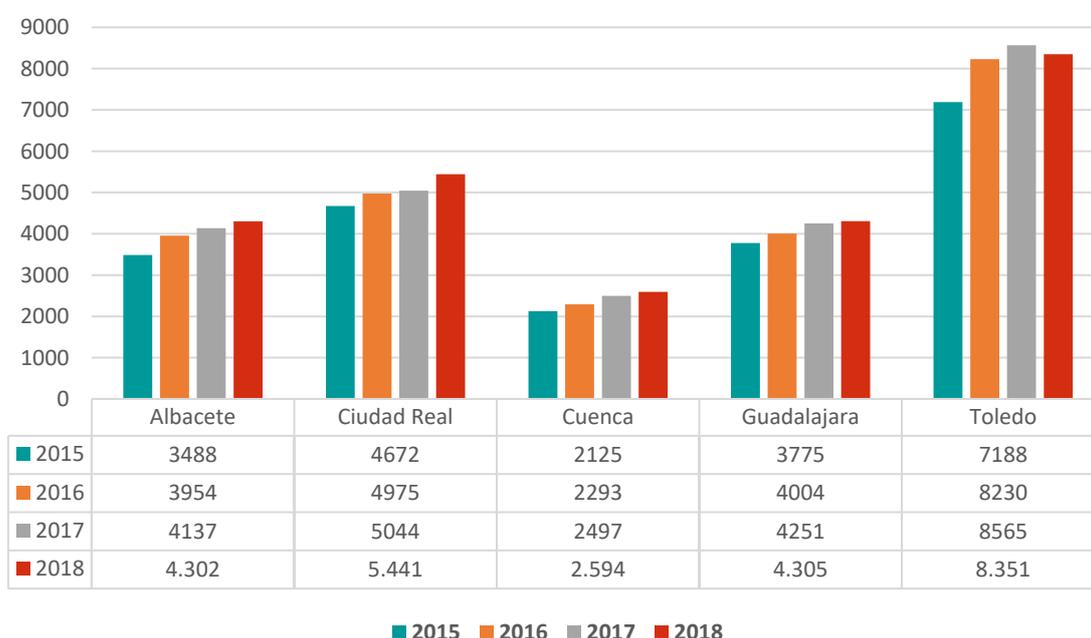


Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del “Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018” de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM desde el 2015 hasta el 2018.

Toledo es la provincia de Castilla-La Mancha donde más accidentes (8.351) se producen (*gráfica 3*). Por otro lado, la tendencia de accidentalidad en todas las provincias de la región es creciente, año a año se incrementa el número de accidentes de trabajo sufridos.

La provincia que contiene una mayor tasa de variación interanual, es decir, que ha vivido un mayor crecimiento de la accidentalidad laboral entre 2015 y 2018 es Albacete (23,3%).

GRÁFICA 3. EVOLUCIÓN DE ACCIDENTALIDAD POR PROVINCIAS DE CASTILLA-LA MANCHA (2015-2018)

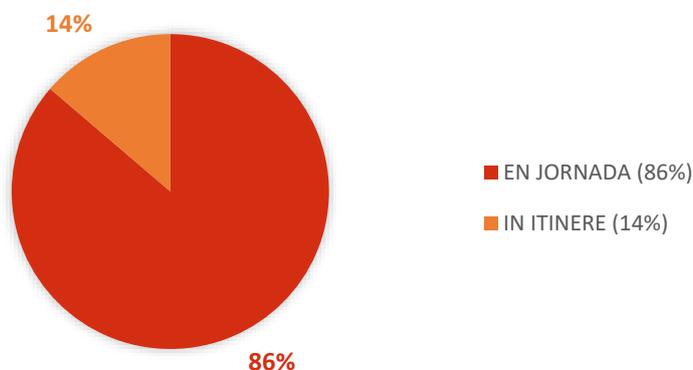


Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la “Estadística de Accidentes de Trabajo”, desde el 2015 hasta el 2018, del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

3.2 Lugar donde se produce la accidentalidad

Un 86% (532.977) de los accidentes laborales totales producidos en el año 2018 en España ocurrieron durante el desarrollo de la jornada laboral y el 14% restante (84.511) fueron accidentes *in itinere*: durante el trayecto del domicilio a su lugar de trabajo (*gráfica 4*).

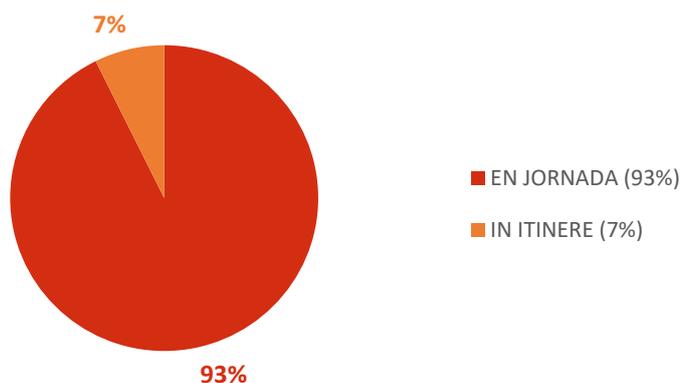
GRÁFICA 4. % DE ACCIDENTES CON BAJA SEGÚN LUGAR DONDE SE PRODUCE EN ESPAÑA (2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la “Estadística de Accidentes de Trabajo”, del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

En Castilla-La Mancha, aumentan con respecto al dato estatal los accidentes producidos durante el desarrollo de la jornada laboral. Un 93% (22.944) de los accidentes laborales totales producidos en el año 2018 en la región se produjeron durante el desarrollo de la jornada laboral y el 7% restante (1.815) fueron accidentes *in itinere* (gráfica 5).

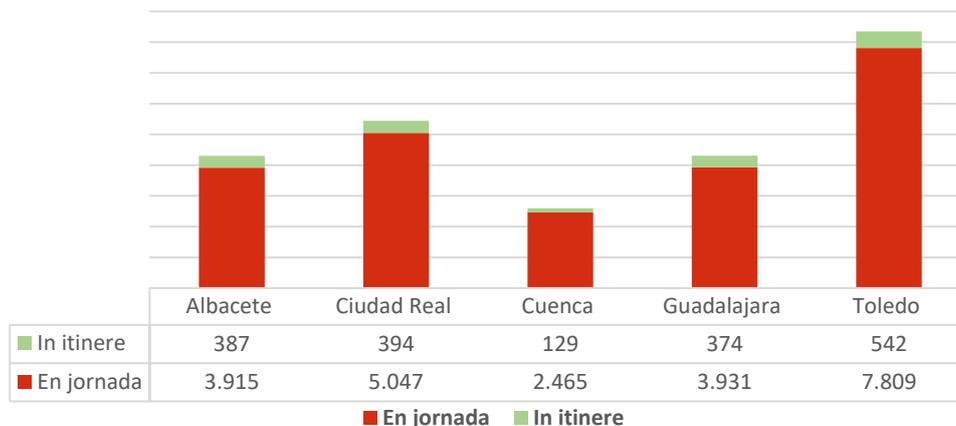
GRÁFICA 5. % DE ACCIDENTES CON BAJA SEGÚN LUGAR DONDE SE PRODUCE EN CASTILLA-LA MANCHA (2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del “Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018” de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM, en 2018.

Tampoco se aprecian diferencias significativas por provincias (gráfica 6). La provincia en la que se producen más accidentes *in itinere* es Albacete (9%).

GRÁFICA 6. ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA POR PROVINCIA DE CASTILLA-LA MANCHA SEGÚN LUGAR DE ACCIDENTE (2018)

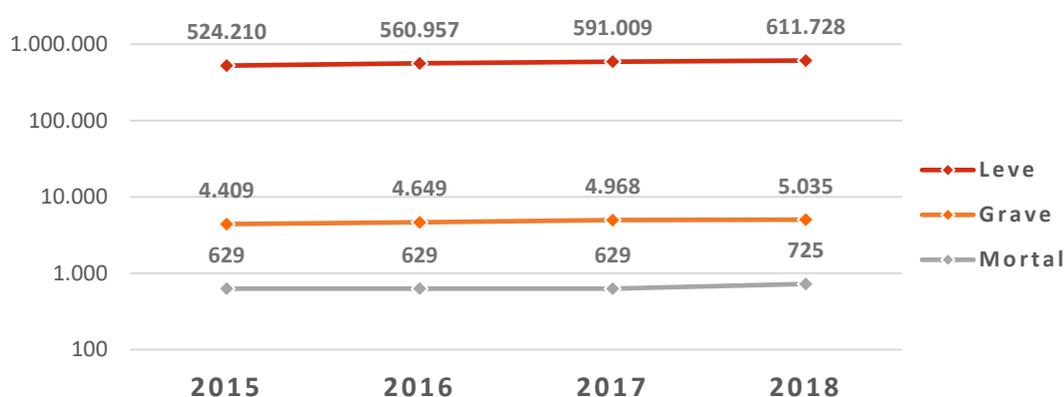


Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del “Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018” de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM, en 2018.

3.3 Gravedad del incidente

Con respecto a la gravedad de los accidentes producidos en 2018 en España, 611.728 accidentes fueron “leves”, 5.035 fueron “graves” y 725 fueron “mortales” (*gráfica 7*). Como se puede observar, esta distribución fue similar, casi idéntica, en años anteriores.

GRÁFICA 7. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN ESPAÑA SEGÚN LA GRAVEDAD DEL INCIDENTE (2015-2018)



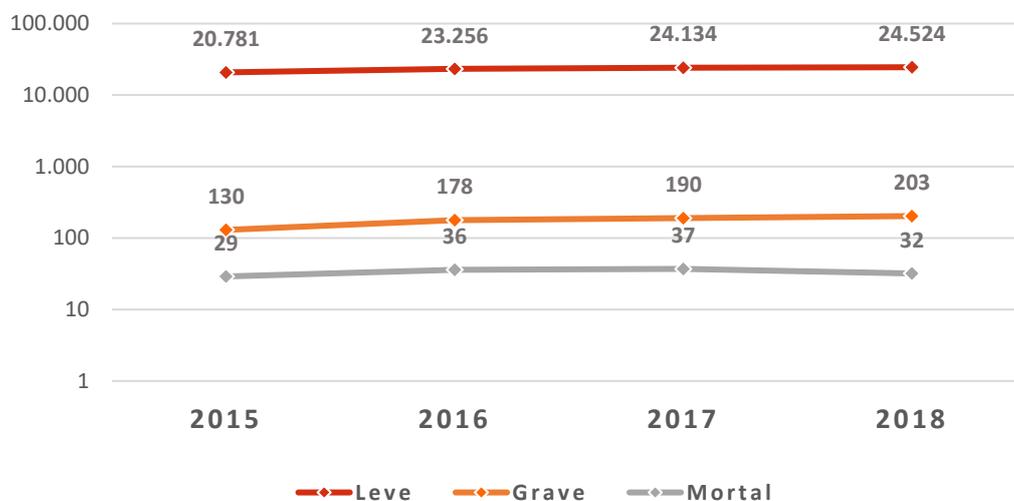
Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la “Estadística de Accidentes de Trabajo”, desde el 2015 hasta el 2018, del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

Si se calcula el peso de cada tipo de accidente con respecto al número de accidentes total se puede observar que, desde el año 2015 hasta la actualidad, los accidentes más comunes son leves en un 90% de los casos, graves en un 0,8% de los casos y mortales en un 0,1%. Por tanto, los accidentes laborales con baja más comunes producidos en España son los accidentes leves.

La misma tendencia se puede ver reflejada en Castilla-La Mancha (gráfica 8), donde los accidentes más comunes en 2018 fueron “leves” (24.524), seguidos de los accidentes “graves” (203), y finalmente por los “mortales” (23). Esta distribución ha seguido la misma tendencia en años anteriores.

Si se calcula el peso de cada tipo de accidente con respecto al número de accidentes total se puede observar que, desde el año 2015 hasta la actualidad, los accidentes más comunes son leves en un 99% de los casos, 9 puntos por encima de los accidentes leves estatales. Por tanto, los accidentes laborales con baja más comunes producidos tanto en España (90%), como en Castilla-La Mancha (99%) son accidentes leves.

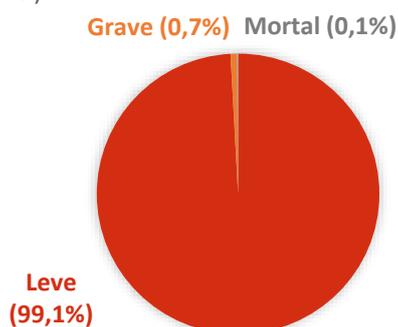
GRÁFICA 8. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN CASTILLA-LA MANCHA SEGÚN GRAVEDAD DEL INCIDENTE (2015-2018)



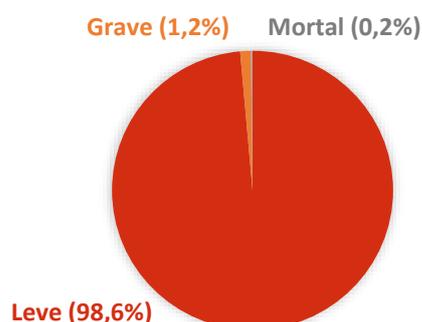
Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del “Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018” de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM, en 2018.

Si se analiza la posible relación entre el tipo de accidente producido (*leve-grave-mortal*) y el lugar donde se haya producido (*jornada de trabajo-in itinere*) se observa de nuevo que los accidentes laborales más comunes son leves, tanto en el caso de accidentes producidos durante la jornada de trabajo, (99,1%) como los accidentes producidos *in itinere* (98,6%) (*gráficas 9 y 10*).

GRÁFICA 9. % DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA SEGÚN GRAVEDAD PRODUCIDOS EN JORNADA DE TRABAJO EN ESPAÑA (2018)



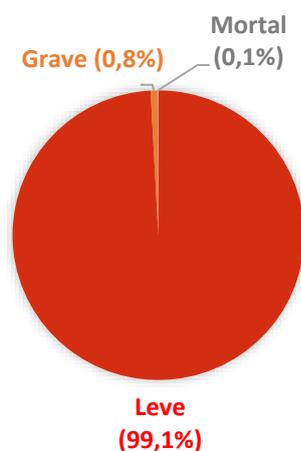
GRÁFICA 10. % DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA SEGÚN GRAVEDAD PRODUCIDOS *IN ITINERE* EN ESPAÑA (2018)



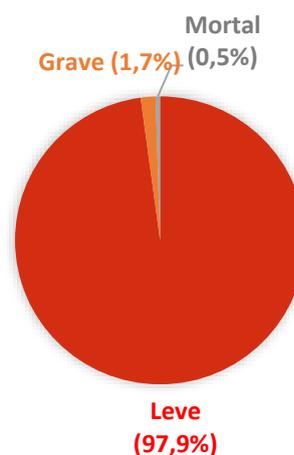
Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la “Estadística de Accidentes de Trabajo” (2018), del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

Lo mismo sucede en el caso de Castilla-La Mancha (*gráfica 11 y 12*).

GRÁFICA 11. % DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA SEGÚN GRAVEDAD PRODUCIDOS EN JORNADA DE TRABAJO EN CASTILLA-LA MANCHA (2018)



GRÁFICA 12. % DE ACCIDENTES CON BAJA SEGÚN GRAVEDAD PRODUCIDOS *IN ITINERE* EN CASTILLA-LA MANCHA (2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del “Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018” de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM, en 2018.

Los accidentes laborales más comunes son leves, tanto en el caso de accidentes producidos durante la jornada de trabajo como los accidentes producidos *in itinere*. Por lo tanto, el espacio bajo el que se haya producido el accidente parece no determinar la gravedad del mismo.

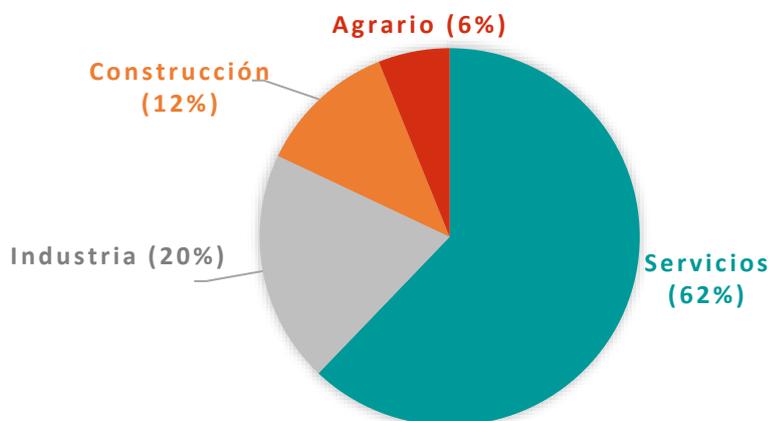
3.4 La accidentalidad laboral por sector productivo

El sector “servicios” es el que acumula un mayor número de accidentes tanto en España (*gráfica 13*) como en Castilla-La Mancha (*gráfica 14*). Un 62% de los accidentes producidos en España y un 52% de los producidos en la región corresponde a este sector. En segundo aparece el sector “industrial”. Un 20% de los accidentes producidos en España y un 24% de los producidos en la región se producen en dicho sector.

Esta distribución porcentual se debe principalmente a que el sector “servicios” es el que más peso tiene en España, es decir, es el sector con mayor ocupación según datos del INE.

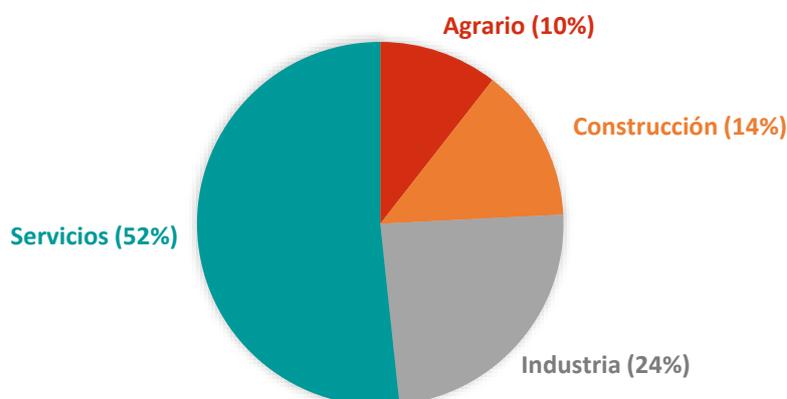
Así pues, para comparar la siniestralidad entre los diferentes sectores será más adecuado, como veremos en próximos apartados, recurrir a los *índices de incidencia*.

GRÁFICA 13. % DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA SEGÚN SECTOR PRODUCTIVO EN ESPAÑA (2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la “Estadística de Accidentes de Trabajo” (2018), del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social

GRÁFICA 14. ACCIDENTALIDAD SEGÚN SECTOR PRODUCTIVO EN CASTILLA-LA MANCHA (2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del “Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018” de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM, en 2018.

Como se puede comprobar en las tablas 1 y 2, no se muestran diferencias significativas entre el sector productivo y la gravedad del accidente. El accidente leve se consagra como el accidente mayoritario en un intervalo porcentual entre sectores de 98% y 99% tanto en España como en Castilla-La Mancha.

TABLA 1. Nº DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN ESPAÑA SEGÚN GRAVEDAD EN CADA SECTOR PRODUCTIVO EN ESPAÑA (2018)

Gravedad	Leve		Grave		Mortal		Total
	Abs.	% sobre sector total	Abs.	% sobre sector total	Abs.	% sobre sector total	
AGRARIO	36.921	98,38%	521	1,39%	87	0,23%	100%
CONSTRUCCIÓN	72.281	98,67%	861	1,18%	113	0,15%	100%
INDUSTRIA	122.005	99,14%	918	0,75%	142	0,12%	100%
SERVICIOS	380.521	99,19%	2735	0,71%	383	0,10%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la “Estadística de Accidentes de Trabajo” (2018), del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

TABLA 2. Nº DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN ESPAÑA SEGÚN GRAVEDAD EN CADA SECTOR PRODUCTIVO EN CASTILLA-LA MANCHA (2018)

Gravedad	Leve		Grave		Mortal		Total
	Abs.	% sobre sector total	Absolut o	% sobre sector total	Abs.	% sobre sector total	
AGRARIO	2.559	98,50%	30	1,20%	9	0,30%	100%
CONSTRUCCIÓN	5.920	99,10%	42	0,70%	10	0,20%	100%
INDUSTRIA	3.347	98,60%	41	1,20%	5	0,10%	100%
SERVICIOS	12.698	99,20%	90	0,70%	8	0,10%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del “Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018” de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM, en 2018

3.5 La accidentalidad laboral por actividad económica

En las próximas tablas (3 y 4) se identifican las actividades económicas según el número de accidentes laborales y según su gravedad, tanto a nivel estatal como a nivel regional. En verde aparecen las 5 actividades en las que se producen más accidentes laborales.

En el caso de España, en orden de mayor a menor número de accidentes sufridos, son: “industria manufacturera (110.423 accidentes); comercio al por mayor y menor (88.745); construcción (73.255); hostelería (62.520), y actividades sanitarias y de servicios sociales” (54.585).

Como se puede apreciar en la tabla, los accidentes leves son los que predominan en todas las actividades económicas. A pesar de que no se aprecian diferencias significativas entre la actividad laboral y la gravedad del accidente, se puede reseñar el ligero incremento con respecto a la media en la actividad “actividades de hogares como empleadores de personal doméstico”, del % de accidentes graves (3,2%).

TABLA 3. Nº DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN ESPAÑA SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA NACIONAL Y GRAVEDAD DE ACCIDENTE (2018)

SECCIÓN Y DIVISIÓN	Total	Leves	Graves	Mortales
C INDUSTRIA MANUFACTURERA	110.423	99,2%	0,7%	0,1%
G COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR; REPARACIÓN VEHÍCULOS	88.745	99,3%	0,6%	0,1%
F CONSTRUCCIÓN	73.255	98,7%	1,2%	0,2%
I HOSTELERÍA	62.520	99,4%	0,6%	0,0%
Q ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	54.585	99,3%	0,7%	0,0%
H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	45.607	98,9%	0,9%	0,3%
N ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	40.904	99,4%	0,5%	0,1%
O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	40.659	99,1%	0,8%	0,1%
A AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	37.529	98,4%	1,4%	0,2%
P EDUCACIÓN	10.820	98,9%	1,0%	0,1%
E SUMINISTRO DE AGUA, SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS	9.964	99,2%	0,7%	0,1%
R ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	9.766	98,9%	1,0%	0,1%
M ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	9.507	98,9%	1,0%	0,1%
S OTROS SERVICIOS	8.025	99,3%	0,7%	0,1%
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	5.401	99,0%	0,9%	0,1%
T ACTIVIDADES DE HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO	2.816	96,6%	3,2%	0,1%
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	2.724	98,6%	1,1%	0,3%
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	2.105	97,9%	1,8%	0,4%
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	1.470	98,2%	1,5%	0,3%
D SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	573	97,9%	1,7%	0,3%
U ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	90	100,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la “Estadística de Accidentes de Trabajo” (2018), del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

En el caso de Castilla La Mancha, las 5 actividades económicas, en orden de mayor a menor número de accidentes sufridos, son: “industria manufacturera (5.567 accidentes); construcción (3.512); comercio al por mayor y menor (2.922); agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (2.611), y transporte y almacenamiento (2.315).

A diferencia de lo que sucede en España, se incorporan las siguientes actividades: la ganadería, silvicultura y pesca (2.611), y el transporte y almacenamiento (2.315).

Como se puede apreciar en la tabla, los accidentes leves son de nuevo los que predominan en todas las actividades económicas. No obstante, como sucedía en el caso español, en “actividades de hogares como empleadores de personal doméstico”, se produce un incremento significativo del % de accidentes graves (10,5%). Pese a que el dato global de accidentes en esta actividad sea bajo, de los 76 accidentes que se han producido 8 son graves.

TABLA 4. Nº DE ACCIDENTES LABORALES CON BAJA EN CASTILLA-LA MANCHA SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA EN LA REGIÓN Y GRAVEDAD DE ACCIDENTE (2018)

SECCIÓN Y DIVISIÓN	Total	Leves	Graves	Mortales
C INDUSTRIA MANUFACTURERA	5567	99,2%	0,6%	0,2%
F CONSTRUCCIÓN	3512	98,6%	1,3%	0,1%
G COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR; REPARACIÓN VEHÍCULOS	2922	99,6%	0,4%	0,0%
A AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	2611	98,5%	1,2%	0,3%
H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	2315	98,6%	1,3%	0,2%
O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	2273	99,3%	0,6%	0,1%
Q ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	1830	99,8%	0,2%	0,0%
I HOSTELERÍA	1365	99,4%	0,6%	0,0%
N ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	1173	99,5%	0,4%	0,1%
E SUMINISTRO DE AGUA, SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS	307	98,4%	1,6%	0,0%
S OTROS SERVICIOS	252	100,0%	0,0%	0,0%
R ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	182	98,9%	1,1%	0,0%
M ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	171	100,0%	0,0%	0,0%
P EDUCACIÓN	158	97,5%	2,5%	0,0%
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	93	98,9%	1,1%	0,0%
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	77	98,7%	1,3%	0,0%

T ACTIVIDADES DE HOGARES COMO EMPLEADORES DE PERSONAL DOMÉSTICO	76	89,5%	10,5%	0,0%
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	61	98,4%	0,0%	1,6%
D SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	29	100,0%	0,0%	0,0%
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	18	100,0%	0,0%	0,0%
U ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	1	100,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del “Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018” de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM, en 2018.

3.6 Índice de incidencia de siniestralidad según actividad económica

Para medir la siniestralidad laboral se suele emplear el *índice de incidencia de siniestralidad* cuya fórmula fue establecida por la Eurostat. Este indicador representa el número de accidentes con baja acaecidos durante la jornada de trabajo por cada cien mil trabajadores expuestos al riesgo.

El cálculo del indicador se obtiene como un cociente donde el numerador se corresponde con el número de accidentes en jornada de trabajo con baja, multiplicado por cien mil, y el denominador es la media anual de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en aquellos regímenes que tienen cubiertas específicamente las contingencias profesionales: R. General y Minería del Carbón, R. Especial Agrario, R. Especial del Mar y trabajadores del R. Especial de Autónomos que hayan optado por la cobertura de contingencias profesionales (Ministerio de empleo y seguridad social, 2018).

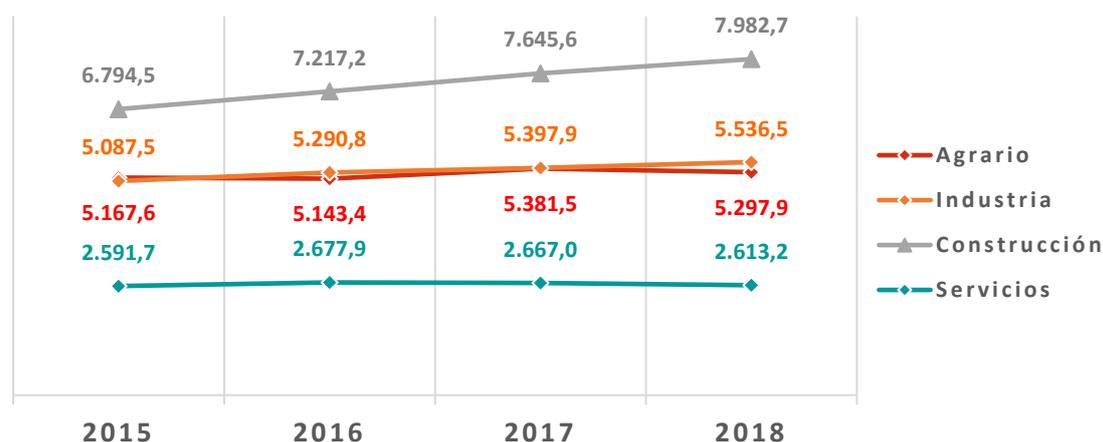
Este dato es más fidedigno en relación a la accidentabilidad laboral, ya que relaciona el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados a la SS con las contingencias cubiertas, permitiendo tener una visión más realista y homogénea de los accidentes de trabajo.

3.6.1. A nivel estatal

El índice de incidencia de siniestralidad según sector productivo en España se refleja en la siguiente gráfica. A pesar de que el sector servicios es aquel donde se produce un mayor número de accidentes tanto en España como en Castilla-La Mancha, el índice de incidencia muestra otra realidad. El sector de la construcción es el que tiene un mayor índice de incidencia de siniestralidad. Además, la tendencia del indicador es creciente, por lo que cada vez se producen más accidentes de trabajo en el sector. La diferencia entre el número de accidentes acaecido por sector y la información que proporciona el índice de siniestralidad es que este último establece la relación entre el número de accidentes y la cantidad de empleados expuestos al riesgo.

El segundo sector con mayor índice de incidencia de siniestralidad es el de industria y, en último lugar, se encuentra el sector servicios.

GRÁFICA 15. ÍNDICE DE INCIDENCIA DE SINIESTRALIDAD POR SECTORES ECONÓMICOS EN ESPAÑA (2015-2018)



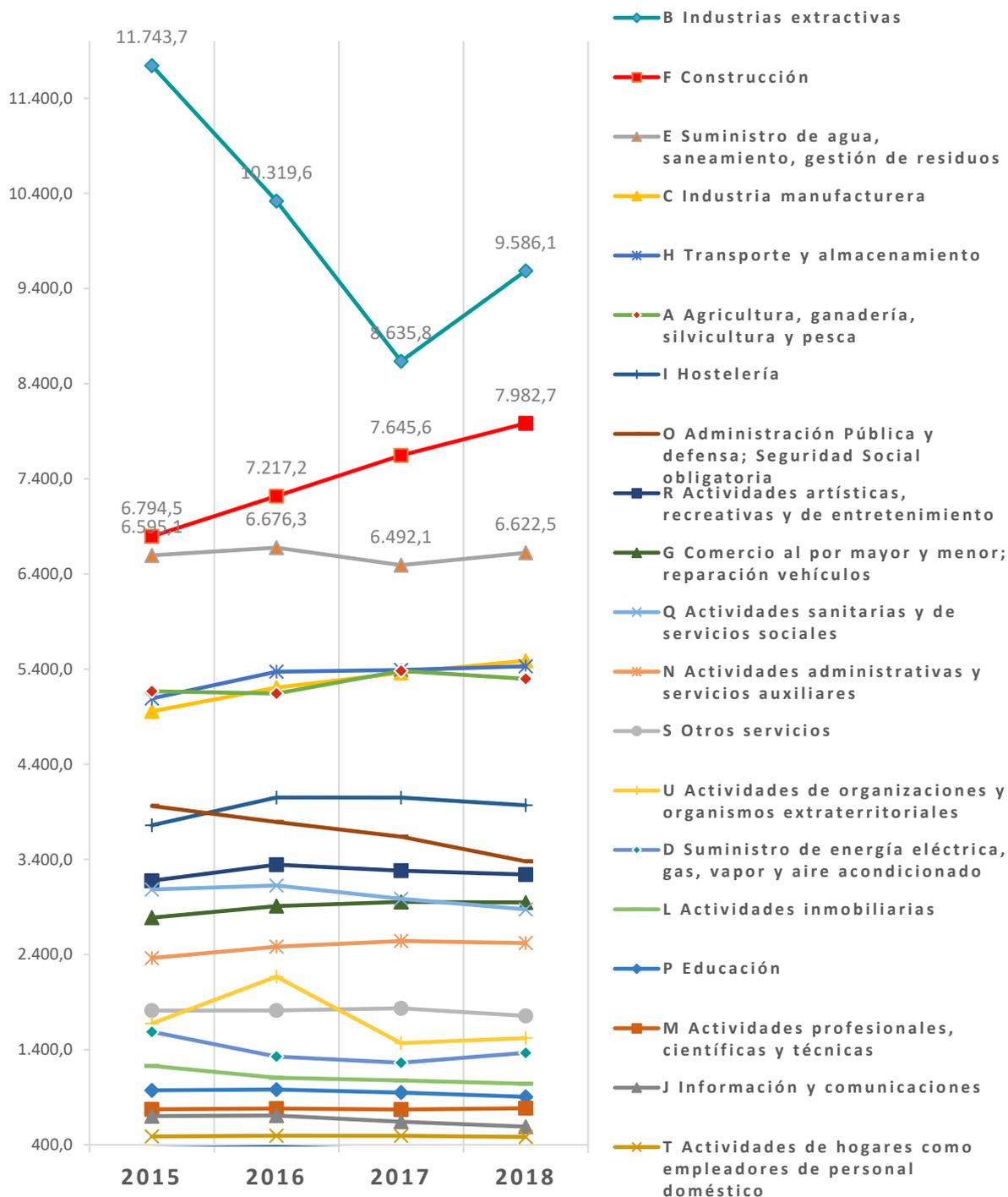
Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la “Estadística de Accidentes de Trabajo” (2018), del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

Si se analiza el índice de incidencia de siniestralidad por actividad económica en España se aprecia que la industria extractiva es la actividad que mayor siniestralidad ha sufrido en el país (gráfica 16). Pese a sufrir un descenso de accidentes de trabajo, en el año 2017 volvió a aumentar considerablemente.

La segunda actividad con mayor índice de siniestralidad en España es la construcción, que lleva incrementando su siniestralidad desde el año 2015, año tomado como referencia. En tercer lugar, aparece la actividad suministro de agua, saneamiento y gestión de residuos, cuyo índice se ha mantenido estable en los últimos años. Estas son las tres actividades que mayor problema presentan al país.

A estas actividades les siguen, tres actividades cuyos índices de siniestralidad arrojan datos similares y cuya variación interanual ha seguido también una tendencia similar. Estas son: la industria manufacturera; el transporte y el almacenamiento, y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

GRÁFICA 16. ÍNDICE DE INCIDENCIA DE SINIESTRALIDAD POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN ESPAÑA (2015-2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos de la "Estadística de Accidentes de Trabajo" (2018), del Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social.

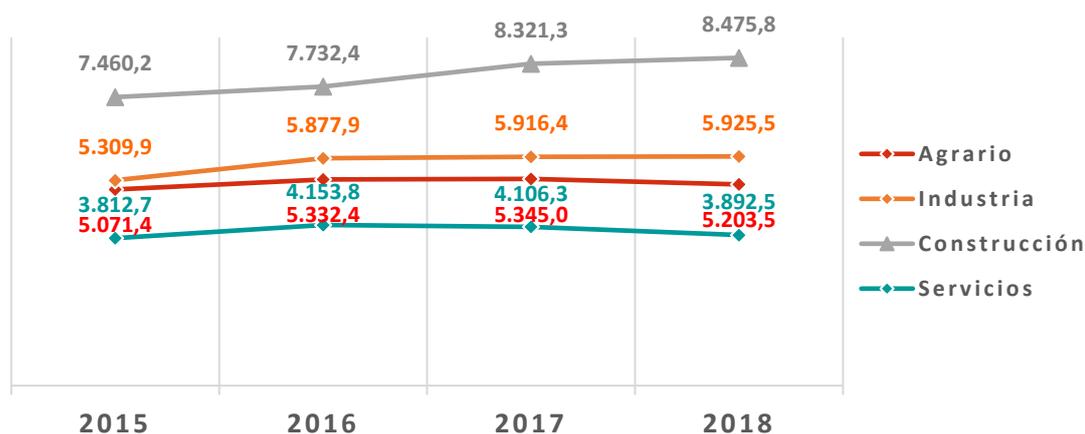
3.6.2. A nivel regional

A nivel regional, el Informe de Siniestralidad laboral elaborado por la Junta de Castilla-La Mancha, proporciona información sobre el índice de incidencia de siniestralidad por sectores y según gravedad.

En la siguiente gráfica se aprecia que, como sucede en el caso español, el sector de la construcción es el que mayor índice de siniestralidad tiene en la región. Además, su tendencia es creciente, por tanto, cada año se produce un mayor número de accidentes de trabajo.

Para el resto de sectores la tendencia es la misma que a nivel estatal. Por orden de mayor índice de incidencia, se encuentra el sector industria, seguido del sector agrario y del sector servicios.

GRÁFICA 17. ÍNDICE DE INCIDENCIA DE SINIESTRALIDAD POR SECTORES ECONÓMICOS EN CASTILLA-LA MANCHA (2015-2018)

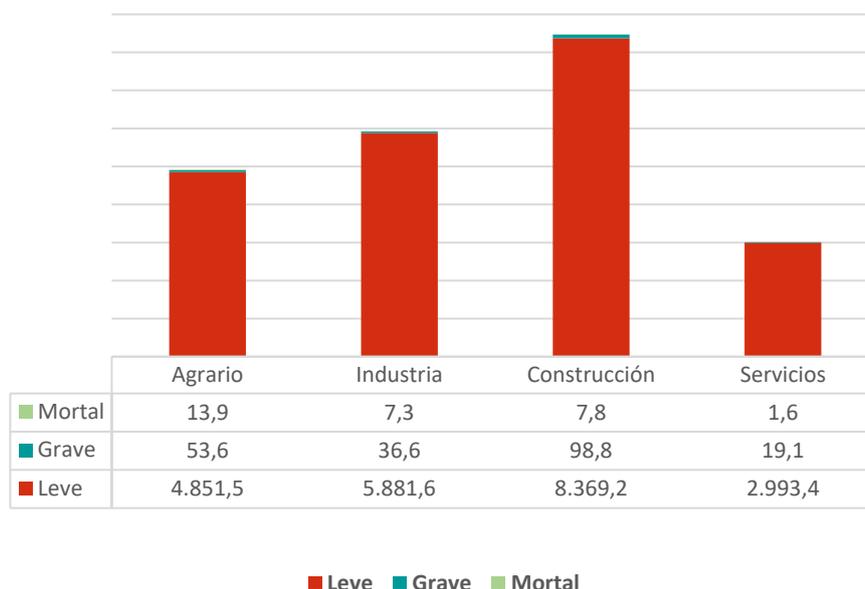


Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del “Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018” de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM, en 2018.

En la siguiente gráfica se presenta el índice de incidencia de siniestralidad por sectores económicos según su gravedad en Castilla-La Mancha en 2018. Pese a que los accidentes leves son los más comunes para todos los sectores de producción, cabe destacar que el mayor índice de incidencia de los accidentes graves se encuentra en el sector de la construcción (98,8).

En el caso de los accidentes mortales, el mayor índice de accidentalidad se encuentra en el sector agrario (13,9).

GRÁFICA 18. ÍNDICE DE INCIDENCIA DE SINIESTRALIDAD POR SECTORES ECONÓMICOS Y GRAVEDAD EN CASTILLA-LA MANCHA (2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos extraídos del “Informe de siniestralidad de Castilla-La Mancha de 2018” de la Dirección General de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral de la Junta de CLM, en 2018.

IV. Buenas prácticas

En este capítulo se ha realizado una búsqueda en profundidad de manuales y guías que identifiquen posibles malas praxis en el desarrollo de la prevención de riesgos laborales, y aborden recomendaciones y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente en el área de la formación de nivel básico.

a) Recibir formación e información en PRL es un derecho

Tras el análisis de las publicaciones, queda patente, que “*los derechos de los trabajadores a la información y la formación en materia de prevención de riesgos laborales son elementos sustanciales del derecho a la protección de su salud en el trabajo y, consiguientemente, del correlativo deber de protección que tiene la empresa*” (Guía de buenas prácticas, junta de Andalucía, 2013).

Sin embargo, no es infrecuente el incumplimiento de las obligaciones empresariales de información y formación a sus empleados y empleadas (Junta de Andalucía, 2013). El factor principal es la falta de comprensión del importante papel que ha de jugar tanto la formación como la información en la actuación preventiva de la empresa, lo que genera el incumplimiento de las obligaciones empresariales (Junta de Andalucía, 2013; Mutua Universal y Ministerio de empleo, 2017).

En ese sentido, la empresa, por ley, debe informar a todos los trabajadores, ya sea a través de un servicio ajeno o interno, y proporcionar la información general sobre los riesgos de la empresa y las medidas preventivas aplicables. Cada uno de los trabajadores debe recibir una información ampliada sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo o función y sobre las medidas previstas por la empresa para controlarlos, haciendo especial énfasis en el tipo de conducta que se demanda de él para aplicarlas.

b) *Formar bajo contenidos actualizados*

Pese a que la normativa estatal no establece el momento exacto en el que formar en prevención de riesgos laborales a los empleados y empleadas, se hace necesario que, para evitar posibles accidentes, cada persona disponga desde el principio de su relación laboral de la información que la ley le garantiza y que esta información se mantenga actualizada (Junta de Andalucía, 2013; Mutua Universal y Ministerio de empleo, 2017).

Deberían recibir la formación básica en el momento de la contratación, y re-actualizar estos conocimientos ante cualquier cambio que modifique o amplíe los riesgos del puesto de trabajo, como la incorporación de nuevas tecnologías, maquinarias o nuevas metodologías de trabajo que modifiquen de forma considerable las condiciones de seguridad y salud (Mutua Universal y Ministerio de empleo, 2017).

Además, la formación que se imparte suele incluir contenido muy general. Para evitar estas situaciones sería interesante consultar a los trabajadores cuestiones como los contenidos y la planificación del curso, en base a las necesidades que detecten en los puestos de trabajo, sus capacitaciones y las necesidades formativas que tienen, para poder enfrentar la actividad preventiva (Junta de Andalucía, 2013; Mutua Universal y Ministerio de empleo, 2017).

De esta manera se podría actualizar periódicamente la información proporcionada inicialmente en la empresa, para incluir en ella los cambios y modificaciones producidos y detectados por los propios empleados y empleadas.

c) *Recibir formación teórica y práctica*

La formación que se suele impartir se realiza en muchas ocasiones bajo modalidad *on-line*, por lo que no se cumple con las características marcadas en la Ley (teórica y práctica) (Junta de Andalucía, 2013; Mutua Universal y Ministerio de empleo, 2017). Por lo tanto, se debería apostar por el cumplimiento del requisito legal: formación teórico-práctica.

d) *Contenidos formativos en formato físico*

Por otro lado, pese a que la ley no exige el tipo de formato bajo el que proporcionar a los trabajadores toda la información sobre prevención en riesgos laborales, se valora positivamente que sea por escrito (Guía de buenas prácticas, junta de Andalucía, 2013). Sobre todo, en los siguientes casos (Guía de buenas prácticas, junta de Andalucía, 2013):

- Información extensa

- Información con cierta complejidad
- Información sobre actividades o tareas especialmente peligrosas para que sirva como futuro recordatorio de ésta.

e) *Contenidos formativos atractivos y visuales*

En algunos casos, la desmotivación viene de la mano de los propios trabajadores/as quienes no son conscientes de los riesgos que enfrentan y de la importancia que juega la formación en la prevención. Esta desmotivación es consecuencia de la forma en la que reciben la formación. Para prevenirlo es importante el uso de elementos audiovisuales que capten su atención evitando charlas monótonas que no generan interés.

La presentación de la información combinando formas verbales y visuales aumenta la retención y despierta el interés del trabajador y trabajadora que está recibiendo la información-formación (Junta de Andalucía, 2013). Por lo tanto, es interesante el uso de elementos audiovisuales durante las formaciones, que capten la atención y eviten caer en charlas monótonas que no despierten interés.

Además, para concienciar a todos los agentes participantes (empresarios, empleados/as, etcétera), deberían realizarse acciones informativas que sensibilicen a este respecto sobre el papel tan importante que tiene cada agente implicado en la prevención.

V. **Objetivos**

A lo largo de esta fase se ha analizado el marco normativo en el que se integra la formación de nivel básico orientada a la salud laboral, la situación en la que se encuentra tanto en España como en Castilla-La Mancha la accidentalidad laboral, y, a su vez, se ha indagado, a través de diversas guías y manuales, en la importancia que tiene la información y la formación de los trabajadores y trabajadoras para la correcta prevención de riesgos laborales. Todo ello permitirá sentar las bases de cara a la siguiente fase de investigación de campo, junto con la que se terminará de recabar la información necesaria para lograr el objetivo final:

Elaborar un manual o guía ágil, atractiva y actualizada que sirva de formación para los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha sobre el nivel básico asociado a la salud laboral.

Aunque ya se han dado ciertas pinceladas, se abarcarán en próximos pasos los siguientes objetivos específicos para la elaboración del manual/guía:

- Detallar el estado en el que se encuentra la formación en salud laboral en las empresas
- Identificar los contenidos relevantes a incluir en el manual, las formas en las que pueden presentarse y las buenas prácticas que sean de interés y utilidad para los/las trabajadores/as
- Concretar los materiales y las formas de presentación más efectivas para su divulgación.

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Indagar sobre la accidentalidad laboral a nivel nacional y regional, y las posibilidades que ofrece la formación como medio de prevención.	Completo
Recopilar y seleccionar información sobre la normativa y documentos existentes en torno a la formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Recopilación de estadísticas, datos, informes, indicadores, barómetros que reflejen la situación en la que se encuentra la salud en el ámbito laboral en España	24/07/2019	29/11/2019
Recopilación de estadísticas, datos, informes, indicadores, barómetros que reflejen la situación en la que se encuentra la salud en el ámbito laboral en Castilla-La Mancha	24/07/2019	29/11/2019
Elaboración de un marco teórico que incluya la definición y explicación de los principales tecnicismos empleados en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales: la salud laboral y el riesgo profesional, la enfermedad profesional, la accidentalidad laboral, la seguridad e higiene industrial y la prevención de riesgos laborales.	24/07/2019	29/11/2019
Identificación de los sectores productivos y de las actividades económicas con mayores índices de accidentalidad a nivel nacional y regional y según su grado de gravedad.	24/07/2019	29/11/2019
Resumen de la normativa estatal y regional existente y actualizada acerca de la prevención de riesgos laborales	24/07/2019	29/11/2019
Resumen de la normativa existente y actualizada acerca de la formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales	24/07/2019	29/11/2019
Búsqueda de manuales, documentos, guías de buenas prácticas, recomendaciones para la prevención, e información actual disponible sobre la formación básica en salud laboral.	24/07/2019	29/11/2019

FASE 2. Trabajo de campo

Introducción

La fase de trabajo de campo consta esencialmente del proceso de recogida de datos. De acuerdo a los objetivos de este estudio, la metodología planteada para obtener la información ha sido la cualitativa, en concreto, la aplicación de entrevistas en profundidad a expertos/as en Salud Laboral, en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Los objetivos a abarcar bajo esta técnica cualitativa son los siguientes:

- Conocer el estado de la formación básica en PRL
- Identificar las temáticas, los contenidos y las buenas prácticas vinculadas con la normativa sobre la formación en Salud laboral de nivel básico.
- Concretar los materiales y formas de presentación más efectivas para su divulgación

En los próximos capítulos se profundiza en las particularidades del trabajo de campo, en cuestiones como la delimitación de la población experta a entrevistar; las estrategias empleadas para acceder a la muestra; la justificación, descripción y valoración de las ventajas de la técnica y las herramientas empleadas en la recopilación la información; aspectos clave para un correcto desarrollo del trabajo de campo. Finalmente se aborda la gestión y planificación del trabajo de campo llevado a cabo.

I. Selección de expertos/as

Una parte sustancial de todo diseño de investigación es la selección de la población a través de la cual se extrae la información en relación con el objeto de estudio.

Como el objetivo final del presente proyecto es elaborar, redactar y diseñar un manual de formación básica en Prevención de riesgos laborales, es preciso realizar una adecuada selección de los perfiles que serán entrevistados, pues son quienes proporcionarán su conocimiento experto para la elaboración del mismo.

Así mismo se realizaron entrevistas a expertos/as y a profesionales de la región de Castilla-La Mancha con conocimientos sobre la: formación de Prevención de Riesgos Laborales, y su estado, dentro y fuera de la empresa, la normativa, las temáticas, los contenidos, y aquellas buenas prácticas a incluir en el manual.

En líneas generales, se abarcó toda información que fuera de interés incluir en la guía y que lograra solventar aquellas necesidades formativas que pudieran estar sufriendo los trabajadores y trabajadoras de la región en materia de formación básica en PRL.

Concretamente el grupo de expertos/as entrevistados/as lo abarcaron los siguientes perfiles:

- Agentes sociales expertos en Salud Laboral: este grupo estaba compuesto por personal experto en Salud Laboral de CCOO.
- Visitadores/as de empresas en materia de PRL: visitadores/as de CCOO cuya labor es asesorar a las empresas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como controlar que ejecuten correctamente la Prevención en Riesgos Laborales en los centros de trabajo.

Una vez delimitada la población a quienes se aplicaría la técnica definida a partir del diseño metodológico, la entrevista en profundidad, era necesario trazar una estrategia para el acceso a los mismos. En el último capítulo de este informe se detalla el método empleado para acceder a los perfiles, el número definitivo de entrevistas que fueron realizadas y, concretamente, a qué perfiles profesionales.

II. Entrevistas en profundidad: justificación de la técnica

Alonso (1994, en Valles 1997) ha definido las entrevistas en profundidad como procesos comunicativos de extracción de información, por parte de un investigador. Esta técnica permite obtener de manera flexible una gran riqueza informativa en las palabras de los/las profesionales entrevistados/as, y, debido a su naturaleza, permite indagar en profundidad sobre ideas, valoraciones, experiencias y opiniones de cualquier cuestión temática.

Según Alonso (1994, en Valles 1997), la información proporcionada se encuentra en la biografía de la persona entrevistada: "la información ha sido experimentada y absorbida por el entrevistado y será proporcionada con una orientación o interpretación que muchas veces resulta más interesante informativamente que la propia exposición cronológica o sistemática de acontecimientos más o menos factuales".

Esta y otras ventajas sobre la aplicación de entrevistas en profundidad recopiladas por Valles (1997) en el *Capítulo 6* de la obra "Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional" son:

- *El estilo especialmente abierto de esta técnica permite la obtención de una gran riqueza informativa (intensiva, de carácter holístico o contextualizada), en las palabras y enfoques de los entrevistados.*
- *Proporciona al investigador la oportunidad de clarificación y seguimiento de preguntas y respuestas (incluso por derroteros no previstos), en un marco de interacción más directo, personalizado, flexible y espontáneo que la entrevista estructurada o de encuesta.*
- *Sobresale su ventaja de generar, en la fase inicial de cualquier estudio, puntos de vista, enfoques, hipótesis y otras orientaciones útiles para traducir un proyecto sobre el papel a las circunstancias reales de la investigación. Esta técnica sirve, especialmente, para las primeras inmersiones o trabajos de reconocimiento, de los que se beneficiarán las otras técnicas, tanto cualitativas como cuantitativas.*
- *Frente a las técnicas cualitativas de observación, la entrevista en profundidad es más capaz y eficaz en el acceso a la información difícil de*

obtener sin la mediación del entrevistador o de un contexto grupal de interacción.

III. Diseño del guion

Previamente, a la ejecución de las entrevistas cualitativas, se hace imprescindible elaborar un guion con las cuestiones de interés que se abordarán durante la misma.

La entrevista en profundidad es una técnica flexible y abierta que permite redirigir el discurso en función de la información que vaya emergiendo, no obstante, elaborar previamente un guion permite controlar las variables (preguntas) de interés que sean imprescindibles abarcar, de esta forma, se garantiza el cumplimiento mínimo de los objetivos generales y específicos del estudio.

El guion empleado en las entrevistas a profesionales del ámbito de la Salud Laboral está estructurado en tres bloques temáticos. En función del perfil del entrevistado/a y de su conocimiento experto, se seleccionaron durante la entrevista las cuestiones de un bloque u otro. Con la finalidad de abarcar toda la información posible, se procuró preguntar a todos los profesionales entrevistados por las cuestiones de todos los bloques, no obstante, debido al perfil profesional y al conocimiento experto de cada uno en ciertas áreas concretas de la Prevención en Riesgos Laborales, se profundizó en unos bloques u otros.

En el siguiente cuadro se relacionan las preguntas del guion con los objetivos que cubren del proyecto, y el perfil profesional que, previamente, se consideró podría proporcionar mayor información. Pese a procurar *a posteriori* obtener la mayor información posible por parte de los/las entrevistados/as.

Cuadro 1. Relación del bloque del guion de entrevista con los objetivos cubiertos y el perfil entrevistado

BLOQUE	OBJETIVOS	PERFIL ENTREVISTADO
Bloque I.	- Contextualizar la situación de siniestralidad en Castilla-La Mancha	- Agentes sociales expertos en Salud Laboral
Bloque II.	- Detallar el estado en el que se encuentra la formación en Salud laboral dentro y fuera de las empresas.	- Visitadores/as de empresas en materia de PRL

Bloque III.

- Identificar los contenidos relevantes a incluir en el manual, las formas en las que pueden presentarse y las buenas prácticas que sean de interés y utilidad para los/las trabajadores/as
- Agentes sociales expertos en Salud Laboral
- Concretar los materiales y formas de presentación más efectivas para su divulgación
- Visitadores/as de empresas en materia de PRL

Fuente: Elaboración propia

La *Operacionalización*, es decir, la selección de las cuestiones a preguntar para cubrir adecuadamente los objetivos de investigación, se realizó en apoyo a la información documental extraída en la Fase 1 del proyecto. La investigación documental permitió la familiarización de cuestiones básicas de Salud Laboral y Prevención en Riesgos Laborales, facilitando el manejo de conocimientos mínimos que permitieran la profundización en cuestiones más técnicas durante las entrevistas. En cada uno de los bloques se buscó abarcar la siguiente información:

- Durante el primer bloque se introdujeron cuestiones que permitieran conocer el estado de la siniestralidad en CLM. Dado el elevado índice de siniestralidad detectado en la primera fase de este proyecto, resultaba de interés conocer la opinión y valoración de los/las expertos/as; su posible conocimiento sobre la accidentalidad laboral; así como conocer posibles diferencias entre provincias y sectores de producción.
- El segundo bloque focaliza en aspectos sobre la formación en prevención. Algunas preguntas tienen la finalidad de conocer aspectos teóricos y normativos relacionados con los niveles de formación en PRL que existen; los derechos y deberes de los agentes implicados en la formación, etcétera. Con la finalidad de comprender el funcionamiento del sistema formativo en PRL y posibles deficiencias detectadas, en materia formativa, o por parte de la actuación de los agentes implicados.

Otras cuestiones hacen referencia al estado en el que se encuentra la formación en PRL en la región, fuera y dentro de la empresa. Si se producen necesidades formativas; los motivos y causas por las que se producen; qué vías disponibles existen en la región para recibir dicha formación; cómo es la calidad formativa, etcétera.

- El tercer bloque incorpora preguntas más operativas relacionadas con la creación de la guía o manual en formación básica de PRL y su posterior

difusión. Se incorporan cuestiones que permitan conocer en detalle los contenidos, normativa y buenas prácticas que debería incorporar una guía de esta envergadura. Así como la estructura, formato y medio de difusión pertinente, que logre llegar al mayor número de trabajadores/as, y sea lo más atractivo posible para facilitar su lectura y estudio.

En las próximas líneas aparece el guion empleado con los Bloques (I, II y III) y las preguntas y sub-preguntas:

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS/AS PROFESIONALES EN SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN EN RIESGOS LABORALES

Bloque I. La situación de siniestralidad en CLM

- *Para comenzar me gustaría conocer tu perfil profesional y las labores profesionales que sueles desarrollar en materia de Salud Laboral y PRL*
- *En general, ¿cómo valoras la situación de siniestralidad en Castilla-La Mancha? ¿Existe un alto índice de siniestralidad? ¿Sabes si hay diferencias significativas entre provincias?*
- *¿Cómo ha sido la evolución del número de accidentes laborales en la región? ¿Hay una tendencia positiva o negativa? ¿Cuáles han sido las causas?*
- *¿Conoces cuáles son los accidentes labores más comunes que se suelen producir en la región?*
- *¿Cuáles son los sectores productivos que sufren más accidentes laborales? ¿Por qué?*
- *¿Qué sectores productivos sufren accidentes más graves? ¿Cuáles? ¿Por qué?*

Bloque II. La formación de nivel básico en PRL

- *Según la normativa, ¿cuántos niveles de formación en prevención existen? ¿en qué se diferencian?*
- *¿Qué agentes pueden recibir formación básica en PRL? ¿A qué perfil está enfocado?*
- *¿Qué responsabilidad tiene una empresa en materia de prevención de riesgos laborales? ¿Cómo es la formación y el nivel formativo en PRL que debe ofrecer a sus trabajadores/as?*
- *¿Las empresas suelen realizar sus funciones en materia de prevención correctamente? ¿Con qué problemáticas más comunes os enfrentáis?*
- *¿Cuál es el papel de los delegados/as de prevención en una empresa? ¿Qué requisitos deben cumplir para poder ser delegados/as?*
- *¿Cuáles son las vías que tienen disponibles los delegados/as para recibir formación básica? ¿Las empresas suelen proporcionar esta formación a los delegados/as? ¿es gratuita?*
- *¿Cómo valoras la oferta existente en formación básica disponible en la región?*

- *¿Cómo valoras la formación básica que actualmente imparten las empresas? En cuanto a material (guía, videos, etc.), modalidad (teórica, práctica o mixta) y duración.*
- *¿Es necesaria la re-actualización de los conocimientos en materia de prevención básica de los empleados/as que fueron inicialmente formados/as? ¿Las empresas suelen ofrecer estas re-actualizaciones a los empleados y empleadas?*

Bloque III. Creación de la guía de formación básica en PRL

El objetivo de este proyecto es la elaboración de una guía de formación básica para empleados y empleadas. Para elaborar una guía completa nos gustaría saber:

- *Según la normativa, ¿qué contenidos o temáticas deben aparecer obligatoriamente en la guía? ¿Qué duración formativa establece la normativa para cada uno?*
- *Solicitar información sobre los contenidos mínimos obligatorios (Anexo IV) y expliquen qué consideraciones se deben tener en cuenta en cada uno de ellos. Por ejemplo, dentro de "a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo", los factores de riesgo son... o, los factores de riesgo se obtienen de la siguiente normativa, etc. Algunas consideraciones a tener en cuenta que se verán reflejadas en la guía final.*
- *¿Qué normativa: leyes estatales y/o regionales es necesario referenciar en la guía? Por ejemplo, en el apartado: "c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia"*
- *En cuanto al desarrollo del contenido, ¿debe ser teórico? ¿en qué contenidos debería existir una base más teórica y en cuáles una base más práctica? Solicitar algún ejemplo*
- *Además de esos contenidos mínimos obligatorios, ¿es necesario introducir algún contenido o información adicional en la guía que no contemple la normativa, pero sea de interés para los agentes? ¿Cuál/es y por qué?*
- *¿Cómo debe ser la redacción de la guía? (vocabulario técnico, de fácil comprensión, etc.)*
- *¿Qué formato debería tener la guía para ser más atractiva? En cuanto a colores, tamaño de la guía, etc.)*
- *¿La guía debería ser en formato digital, físico o ambos? ¿Por qué? ¿Cómo sería más cómoda su lectura e interiorización de su contenido?*
- *¿Es necesario incluir algún test de autoevaluación en la guía?*

IV. Gestión y planificación del trabajo de campo

4.1 Captación de los participantes

Una vez fueron definidos los perfiles necesarios a entrevistar para abarcar los objetivos del estudio, se procedió a la captación de los sujetos. Esta etapa ocupa un papel esencial, en tanto en cuanto, de la captación dependerá la calidad de la información recopilada. La captación de un perfil adecuado permite obtener respuestas ajustadas a la realidad de la Salud laboral y elaborar adecuadamente la guía en formación básica de PRL.

Para garantizar la adecuación de los perfiles se realizó el muestreo de bola de nieve. Esta técnica se emplea en metodologías cualitativas, es una técnica de muestreo no probabilístico utilizada por los investigadores para identificar a los sujetos potenciales en estudios donde los sujetos son difíciles de encontrar.

Una vez fueron identificadas y contactadas las dos primeras personas a entrevistar, adjuntas al Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente de CCOO, facilitaron el acceso al resto de contactos, hasta completar la cantidad de informantes necesaria.

Es decir, el Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente de CCOO concedió la oportunidad de acceder a expertos/as en materia de Salud Laboral de CCOO de diversas federaciones y provincias de la región de Castilla-La Mancha, aprovechando el plan de visitas a empresas en PRL que tenía lugar en la sede de CCOO de Toledo.

Una vez allí, se procedió a la recolección de contactos y se configuró una base de datos con los potenciales informantes clave interesados en participar en las entrevistas.

Una vez elaborada la base de datos con los/las posibles participantes, se comenzó la captación por email y por teléfono solicitando su participación en la fase de trabajo de campo. A continuación, se detalla el procedimiento:

- Bola de nieve: recolección de potenciales contactos en el plan de visitas a empresas en PRL en la sede de CCOO de Toledo.
- Elaboración de la base de datos con los contactos recopilados, para realizar el seguimiento de las entrevistas: interés en la participación, fecha, hora y lugar de entrevista, etcétera.
- Preparación de emails explicando el proyecto y pidiendo de nuevo su colaboración en el mismo a través de entrevistas presenciales o telefónicas. Se redactó un email para cada perfil informante.
- Seguimiento de llamadas de los participantes (concreción de aspectos como el día y hora, lugar del encuentro, duración del mismo, confirmación de entrevistas, etc.) y actualización de su estado en la base de datos inicial.
- Creación y cumplimentación de las hojas de firmas de los participantes de las entrevistas presenciales.

4.2 Entrevistas realizadas

Se realizaron en total 6 entrevistas en profundidad a expertos/as en Salud Laboral: 2 entrevistas a visitantes/as de empresas y 4 a profesionales de la Salud Laboral que pertenecen a un Agente social (CCOO).

La relación de las entrevistas y los perfiles profesionales se recoge en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Entrevistas en profundidad realizadas en la fase de campo

PERFIL INFORMANTE	PERFIL PROFESIONAL	TIPO DE ENTREVISTA	TERRITORIO	FECHA DE ENTREVISTA
Visitador/a de empresas	Secretaría de Organización y antigua visitadora de empresas en PRL de CCOO	Presencial	Toledo	Jueves 21 de noviembre a las 13h
Agente social	Secretaría Regional de la Federación de Industria de CCOO	Presencial	Toledo	Jueves 21 de noviembre a las 13h
Agente social	Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente de CCOO	Presencial	Toledo	Viernes 17 de enero a las 9:30h
Agente social	Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente de CCOO	Presencial	Toledo	Viernes 17 de enero a las 11h
Agente social	Secretario de Salud Laboral en Cuenca de CCOO	Telefónica	Cuenca	Martes 21 de enero a las 16:30h
Visitador/a de empresas	Visitador a empresas en PRL de CCOO	Telefónica	Ciudad Real	Miércoles 29 de enero a las 17:30h

Fuente: Elaboración propia

En relación a los aspectos técnicos de las entrevistas, la duración de cada una de ellas fue de aproximadamente 45 minutos. Algunas de las entrevistas se realizaron de forma presencial, y otras, de manera telefónica, para facilitar la participación de los entrevistados/as, sobre todo en el caso de participantes de otras provincias de la región.

Todas las entrevistas fueron grabadas en audio para facilitar el tratamiento posterior de la información durante la fase analítica. De esta forma, se puede consultar la información proporcionada por el/la entrevistado/a, así como, tras la escucha, reparar en aspectos que pudieran pasar desapercibidos durante la misma, seleccionar y extraer *verbatim*s que apoyen el análisis discursivo, etcétera.

4.3 Cronograma del trabajo de campo

- Reunión con personal del Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente de CCOO: 1 día ■
- Elaboración de la guía: 3 días ■
- Asistencia al Plan de visitas de empresas para acceder a potenciales sujetos de entrevistas: 1 día ■
- Elaboración de la BBDD con informantes clave: 1 día ■
- Preparación y difusión de emails solicitando la participación: 4 días ■
- Seguimiento de llamadas en la captación: 10 días ■
- Realización de entrevistas (6): 4 días ■

NOVIEMBRE 2019						
				1		
4	5	6	7	8		
11	12	13	14	15		
18	19	20	21	22		
			21			
25	26	27	28	29		
DICIEMBRE 2019						
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
ENERO 2020						
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Detallar el estado en el que se encuentra la salud laboral en las empresas.	Completo
Identificar los contenidos relevantes a incluir en el manual, las formas en las que pueden presentarse y las buenas prácticas que sean de interés y utilidad para los/las trabajadores/as	Completo
Concretar los materiales y formas de presentación más efectivas para su divulgación	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Diseño metodológico del trabajo de campo cualitativo	24/07/2019	31/01/2020
Gestión de la captación y selección de los/las entrevistados/as	24/07/2019	31/01/2020
Creación de una base de datos con posibles participantes-informantes clave en las entrevistas cualitativas	24/07/2019	31/01/2020
Contacto con los informantes clave y planificación de las entrevistas	24/07/2019	31/01/2020
Diseño y redacción de la guía de las entrevistas en profundidad y adaptación del guion al perfil de experto	24/07/2019	31/01/2020
Realización de las entrevistas cualitativas	24/07/2019	31/01/2020
Gestión y planificación del trabajo de campo cualitativo	24/07/2019	31/01/2020
Grabación en audio de las conversaciones con los informantes clave	24/07/2019	31/01/2020
Creación y cumplimentación de las hojas de firmas de los participantes de las entrevistas presenciales	24/07/2019	31/01/2020

FASE 3. Análisis

Introducción

El presente informe equivale a la *Fase 3* del proyecto “Diseño y actualización de contenidos para la mejora de la formación en salud laboral”, y presenta el análisis cualitativo realizado a partir de las respuestas obtenidas en entrevistas a expertos y expertas en salud laboral y en prevención de riesgos laborales, que fueron realizadas durante la fase previa de trabajo de campo.

Por medio del análisis cualitativo se han identificado los ejes principales a incluir en un manual de formación de nivel básico en salud laboral y se ha dado respuesta a los objetivos fijados en el presente estudio, estos son:

- Investigar y valorar el estado de la formación básica en prevención de riesgos laborales, detallando el estado en el que se encuentra la formación en salud laboral en las empresas.
- Identificar los aspectos, temáticas, contenidos y buenas prácticas a desarrollar en la guía y la manera en la que estos serán presentados.
- Crear un manual atractivo y ágil que sirva de guía formativa a los/las trabajadores/as y a todos los interesados/as en la formación de nivel básico en salud laboral.

En relación con el último objetivo, en esta fase se han establecido los cimientos del manual, se han definido los ejes temáticos a incluir, su enfoque, el tipo de lenguaje a emplear, y su formato. En la siguiente fase (4), expertos y expertas en materia de salud laboral procederán a su completa redacción con contenidos actualizados y adaptados a las necesidades informativas detectadas en la región durante esta fase.

Las entrevistas cualitativas analizadas se desarrollaron de manera abierta, sin categorías y valoraciones preestablecidas, de forma que los expertos y expertas en salud laboral pudieran expresar con libertad sus opiniones y experiencias. Una vez realizadas y grabadas por voz, con el correspondiente permiso legal, se procedió a la transcripción literal de las entrevistas, reparando sobre todo en aquellas partes cuya información respondiese a los objetivos del estudio y enriqueciese el proyecto con información adicional de interés.

Las transcripciones literales facilitaron el siguiente eslabón en el proceso analítico: el análisis de contenido. Esta modalidad analítica engloba un conjunto de técnicas que buscan sistematizar el contenido de mensajes, en este caso procedentes de textos transcritos, con el objetivo de efectuar deducciones lógicas. Para ello, se emplea la “categorización”, esto es: “una operación de clasificación de elementos constitutivos de un conjunto por diferenciación, tras la agrupación por analogía, a partir de criterios previamente definidos” (Bardin, 1996).

Siguiendo esta premisa, fueron establecidos *a priori* bloques temáticos en base a los objetivos de estudio, bajo los que se organizó la información transcrita. La clasificación de elementos, en este caso de *verbatim*, en categorías temáticas facilitó la identificación de puntos en común y en contra en los discursos sobre los temas analizados, facilitando así la labor de interpretación.

Este sistema también permitió el estudio de las narraciones y del lenguaje empleado por los expertos/as durante la conversación: conceptos, términos, asociaciones discursivas, etc., que son detectadas, agrupadas y analizadas a efectos del estudio, por ejemplo, muchos de los conceptos teóricos empleados fueron analizados e incorporados en el manual de formación básica.

El análisis de contenido sirvió también para cubrir el último objetivo: elaborar un manual o guía ágil, atractiva y actualizada que sirva de formación para los/las trabajadores/as de Castilla-La Mancha sobre el nivel básico asociado a la salud laboral. En los últimos apartados, se presenta el esquema elaborado con las principales líneas, en cuanto a contenido y enfoque del producto final, acorde con el análisis cualitativo realizado.

La presentación de resultados, como se observará a partir del próximo capítulo, consiste en apoyar con *verbatim* cada argumento o conclusión extraída tras el análisis. De esta forma se busca ofrecer al lector/a aquellos fragmentos discursivos que han dado significado a la interpretación otorgada por el investigador.

I. La salud laboral y la siniestralidad en Castilla-La Mancha

Un análisis previo del contexto permite comprender la realidad en la que se enmarcan las opiniones y experiencias de los entrevistados/as. Descubrir el estado de la salud laboral y la siniestralidad en la región de Castilla-La Mancha y su evolución en los últimos años, permitirá entender las necesidades particulares que se pueden estar produciendo en materia de salud laboral y en la formación básica en prevención de riesgos laborales hoy en día.

1.1 El estado actual de la salud laboral en Castilla-La Mancha

Según los expertos y expertas en materia de prevención de riesgos laborales, Castilla - La Mancha es una de las comunidades de España con mayor índice de incidencia de accidentes laborales en la actualidad:

“La siniestralidad laboral cada vez es mayor, Castilla-La Mancha es una de las comunidades que mayor índice de incidencia de siniestralidad tiene en nuestro país. Estamos entre la primera y la segunda, depende del año y de los datos estadísticos, es donde más accidentes se producen en relación con trabajadores expuestos” (Agente social experta en Salud Laboral).

¿Por qué concretamente la región de Castilla-La Mancha cuenta con este elevado indicador?

Los expertos/as relacionan el elevado índice de siniestralidad con los sectores de producción que predominan en la región: **el sector de la logística y el transporte, y el sector de la construcción**, actividades que, debido a su naturaleza intrínseca, tienden a ser más peligrosas en materia de salud laboral que otras. Funciones como la manipulación de mercancía a través de la carga y descarga, el manejo de maquinaria, los trabajos en altura, largos desplazamientos, entre otras, favorecen la peligrosidad en estos puestos de trabajo.

Estos sectores de producción son muy populares sobre todo en Guadalajara, con el centro logístico de El Corredor de Henares, y en Toledo, aspecto clave en el hecho de ser las provincias con mayor índice de siniestralidad de la región.

“Guadalajara y Toledo son las que tienen índices de siniestralidad más altos en toda la región (...) Guadalajara sobre todo el sector de la logística y en Toledo no es que hayan exportado un modelo concreto, pero sí muchas empresas de la construcción se han venido” (Agente social experto en Salud Laboral).

“En el caso de Castilla-La Mancha donde más siniestralidad hay y suele haber siempre es en Guadalajara (...) tiene un sector productivo mayor que otras provincias al estar el Corredor del Henares muy cercano a Madrid (...) siempre hay más incidencia de accidentes que en otras provincias (...) en Cuenca no hay un gran número de empresas, en hostelería el tipo de trabajo que se suele hacer es de menos peligrosidad que en una empresa de construcción” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Guadalajara es la provincia de Castilla-La Mancha donde más accidentes hay y donde el índice de incidencia es mayor, y es la provincia de España que mayor índice de incidencia tiene en nuestro país. En Guadalajara tenemos lo que es el Corredor del Henares, que es una parte importante del sector productivo donde hay mucha logística, transporte, son empresas muy grandes, y se producen muchos accidentes de trabajo. Son empresas donde se trabaja con mucha carga de trabajo, mucho movimiento, mucha manipulación de carga, muchas horas de trabajo, posturas muy forzadas, hay muchas subcontratas, es muy difícil que muchas veces haya coordinación preventiva entre subcontrata y empresa principal, con lo cual esto hace que se produzcan los accidentes de trabajo” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Los últimos accidentes que se han producido en Toledo han sido en construcción y en logística” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

La elevada accidentalidad asociada, como indican los expertos/as, a estos sectores hace necesario poner el foco en la región con el objetivo de regular y controlar la salud laboral e indagar si se cumplen con los parámetros exigidos por la normativa correspondiente.

“Dependiendo del sector las medidas serán unas u otras, pero hay que poner especial atención en aquellos sectores que sean más peligrosos. Lo primero sería eliminar los riesgos, sí que es verdad que en ocasiones hay riesgos que no se pueden eliminar, una persona que tenga que trabajar en altura, tiene que trabajar en altura, entonces habrá que adoptar las medidas preventivas para que en el caso de que haya un accidente esa persona no pierda la vida o no tenga un accidente grave” (Agente social experta en Salud Laboral).

1.2 Evolución de la salud laboral en Castilla-La Mancha

La evolución de la región en materia de prevención en los últimos años, así como la de otras comunidades del país, sufrió las negativas consecuencias de la crisis económica que se inició en 2008. Tal y como indican los expertos y expertas, el sector de la salud laboral suele ser uno de los primeros en padecer los recortes de las empresas en las crisis económicas, además, la desfavorable situación se suele agravar con el deterioro y la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores/as.

Hoy en día, siguen latentes en la región los efectos negativos directos de la crisis sobre la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras. La austeridad económica implicó que muchas empresas decidieran recortar en materia de prevención, algo que fue determinante en el posterior incremento de accidentes de trabajo:

“El tema de la crisis, aunque ya parece que estábamos saliendo, sí que hizo que la gente fuese a sus puestos de trabajo de manera más insegura y carecían de formación, se ha invertido menos en prevención y sí que ha habido un repunte de la siniestralidad de nuestra región” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Con la crisis económica que hay parece que tengamos que estar todos callados, todos los trabajadores tienen miedo a exigir unas condiciones de trabajo adecuadas, en el sentido de decir, no me subo a este sitio porque si me subo sin un arnés me puedo matar o no meto la mano en esta máquina, y si me dice la empresa si no la metes tú hay 20 detrás, que la van a meter por

menos dinero, obviamente el sistema preventivo no funciona” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Hubo mucho recorte en materia de prevención y ahora iniciar otra vez a la empresa le cuesta. Es importante que volvamos a poner el foco en la prevención porque están habiendo muchos accidentes” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

El sector de la construcción vivió una realidad diferente tras la crisis. Al ser uno de los sectores que más sufrió las consecuencias de la recesión económica, desaparecieron un gran número de empresas dedicadas a la construcción y, como consecuencia, disminuyó el número de accidentes laborales. Además, según menciona uno de los expertos/as, es lógico pensar que las empresas que desaparecían eran aquellas que peor se encontraban económicamente, lo que implicaba la supervivencia de aquellas mejor gestionadas y, por tanto, con mejor sistema de prevención de riesgos. A raíz de la crisis, el sector vivió un cambio de paradigma en los datos de accidentalidad.

“Desde el 96 hasta el 2008, que empieza la crisis, y con la crisis y la desaparición de las empresas más débiles, que también coinciden con las que tienen más riesgos de tener más accidentes, las menos potentes económicamente no aguanta la crisis, pero tampoco gestionaba la prevención, muchas empresas de construcción contrataban 4 trabajadores y te construían casas, sin ningún tipo de seguridad, sin ningún miramiento por nada. La crisis ha hecho esa limpieza” (Agente social experto en Salud Laboral).

II. La salud laboral y la formación básica en PRL

2.1 La salud laboral en las empresas: derechos y obligaciones

Los recortes o la escasa inversión en prevención por parte de algunas empresas, tal y como sucedió en la crisis económica del año 2008, se originan a raíz de la creencia de que un menor gasto en materia preventiva reporta un aumento de la productividad, es decir, consideran la prevención un gasto y no una inversión:

“La empresa tiene que estar en conocimiento de cuáles son esos riesgos y de qué medidas aplicar para prevenir esos riesgos, entonces es el que tiene el poder en la mano de hacer eso. Muchas veces el pasar por alto las medidas preventivas, ¿qué significa? Aumentar la productividad. Anular los sistemas de

seguridad, aumentar la productividad, hay que hacer ver a las empresas que la prevención es un beneficio a largo plazo, entonces a las empresas les cuesta mucho poner en práctica esto” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Vuelve a repuntar la siniestralidad porque se sigue viendo la prevención en la empresa como un gasto” (Agente social experto en Salud Laboral).

El deber de protección de la salud laboral por parte de la empresa viene recogido en la *Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*. Según la ley, la empresa y, por consiguiente, el/la empresario/a, es el/la principal responsable de la seguridad y la salud de los empleados y empleadas que se encuentren a su cargo en todos los aspectos relacionados con el trabajo, tal y como mencionan todos los entrevistados/as:

“La responsabilidad siempre la tiene el empresario, nadie quiere matarse (...) no se puede consentir que un trabajador vaya a ganarse la vida y que la pierda, hay que proteger todos los sectores y es obligación del empresario el tener un plan de prevención para que no ocurran este tipo de situaciones” (Agente social experta en Salud Laboral).

“El empresario tiene que garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores (...) si yo monto una empresa, la gente que va a trabajar para mí, yo soy el responsable de garantizar su seguridad y su salud para que no le pase nada. Un autónomo solo trabaja para él mismo, y es el responsable de garantizarse su responsabilidad y su salud, pues el empresario en este caso es igual” (Agente social experto en Salud Laboral).

“La empresa es el máximo deudor de seguridad en materia preventiva que existe y la ley así lo establece, la empresa tiene todas las obligaciones, tiene incluso las obligaciones de prever las imprudencias que el trabajador pudiera cometer, hasta ese punto llega la exigencia de la ley de prevención en esta materia a la empresa” (Agente social experta en Salud Laboral).

“La empresa tiene que velar por la salud y seguridad del trabajador” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

Para garantizar la seguridad y la salud del personal a su cargo, los empresarios y empresarias, a través de un servicio de prevención interno o un servicio

externo, están obligados a cumplir con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- Realizar una evaluación de riesgos laborales
- Disponer de un Plan de prevención de riesgos laborales
- Ofrecer formación e información a las y los trabajadoras/es
- Dotar a los trabajadores/as de medios y equipos especializado para salvaguardar su salud
- La constitución en el centro de servicios de prevención (interno o externo)

“Tiene que dar formación y tiene que informar a los trabajadores en materia de prevención y tiene que facilitar todas las EPIS y protecciones, tiene que hacerlo la empresa” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

“Si tú vas a contar con trabajadores que te van a ayudar en desarrollar esta actividad tienes que garantizar que no les pase nada y que no pierdan su salud haciendo eso, dotándoles de medios y equipo adecuados, dotándoles de información y de formación sobre lo que van a hacer y sobre los riesgos, y luego gestionando la prevención como marca la Ley de PRL” (Agente social experto en Salud Laboral).

“Todas las empresas tienen que tener una gestión de la prevención, interno o externo, como ellos consideren, dependiendo de las características de la empresa (...) Las empresas están obligadas por ley a tener un plan de prevención y hacer la evaluación de riesgos laborales” (Agente social experta en Salud Laboral).

Para los expertos/as la normativa en materia de prevención es suficiente y no consideran que deba incorporarse ningún derecho u obligación adicional. Los accidentes laborales se producen en su mayoría por el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

“La normativa está bien, pero hay que cumplirla, si no la cumples te da igual que esté bien (...) que cumplan la ley (las empresas), con eso sería suficiente, si cumplen la ley, se ponen las EPIS, la empresa vela por la seguridad de sus trabajadores...” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

“Si hay un accidente, algo me ha fallado, porque con las medidas preventivas que tenía, en teoría tenía que tenerlo todo controlado, o no he cumplido la

medida preventiva, o esa medida preventiva no es suficiente correcta, con lo cual, tengo que revisar ese puesto de trabajo donde ha habido un accidente”
(Agente social experto en Salud Laboral).

En este sentido, los escasos instrumentos de control y la falta de vigilancia, en algunas ocasiones, incide en la mala praxis de muchas empresas que o no cumplen con la normativa o lo hacen de una manera muy laxa, sin involucrarse en un correcto mantenimiento preventivo. Entre los motivos sobre esta falta de desarrollo y compromiso en materia preventiva en las empresas, destacan:

- La escasez de poder por parte de las auditorías y visitantes/as de empresas en sus controles rutinarios, no permitiéndoles realizar inspecciones en profundidad.
- La escasa concienciación o disciplina de la empresa y, por ende, de los trabajadores y trabajadoras.
- El incumplimiento por parte de servicios de prevención externos que buscan el “beneficio” para con la empresa que lo contrata.
- La normativa les permite realizar las evaluaciones sobre el “papel” para justificar la prevención y no adoptan en la “práctica” las medidas establecidas en dichas evaluaciones.

“Tú puedes evaluar los riesgos cuando la empresa abre y después de 10 años no haber hecho ninguna modificación de evaluación, cuando las condiciones han cambiado hay que hacer una nueva evaluación, cuándo cambian las condiciones de las personas, una plantilla nueva, etcétera. En otras ocasiones las empresas evalúan los riesgos, pero no aplican las medidas preventivas de forma adecuada cómo establece esa evaluación”
(Agente social experta en Salud Laboral).

“El problema es que las empresas las hacen (la evaluación de riesgos) para tener el soporte documental de cara a una inspección de trabajo, pero no gestionan toda la información que se ha sacado de esa evaluación. Esa evaluación conlleva unas medidas preventivas, esas medidas es una planificación de la actividad preventiva, y esa actividad son las tareas que tiene que hacer una empresa con el tiempo para controlar esos riesgos, que no se traduzcan en accidentes. Muchas veces las empresas cogen la evaluación de riesgos y las tareas preventivas, las meten en un cajón y no se vuelven a ver” (Agente social experto en Salud Laboral).

“Creo que la empresa debería de tomárselo un poquito más en serio (...) El empresario es su casa y no te deja entrar y ya está. Él te dice, yo te relleno la encuesta y te dice lo que le parece y ya está (...) el empresario no te deja hablar además con los trabajadores y no sabes nunca si es verdad o es

mentira lo que te está diciendo. (...) Hay empresas que los accidentes no los tratan como accidentes y los derivan a la Seguridad Social. El protocolo existe, luego la empresa hace lo que quiere, hay que vigilarlo. Hay muchos casos que te mandan a urgencias y te dicen: tú di que te has hecho daño en tu casa, y no cuenta como accidente laboral. A no ser que nosotros lo detectemos o que vengan a preguntarte o que digan, si yo me lo he hecho en la fábrica, voy a preguntar al sindicato, y tú hagas una determinación de contingencias, eso no lo detectas. Se pueden estar produciendo muchos que no tenemos constancia de ello” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

“La mutua la paga la empresa, es quien hace la evaluación de riesgos, si yo no puedo comprobar eso como sé que esa evaluación está bien hecha. Yo he llegado a empresas con un ruido tremendo y digo pero aquí como es que no tenéis cascos y dicen la evaluación dice que no es necesario, pero como no va a ser necesario y ellos tenían los cascos porque se lo habían comprado ellos, pero es que la empresa te tiene que dar unos cascos, y dicen no es que la mutua dice... claro, la evaluación está medida a las 8 de la mañana, pero nosotros entramos a trabajar a las 9” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

“Nos hemos encontrado en algunas ocasiones que no nos reciben o incluso las empresas nos dan largas (...). No están acostumbradas tampoco a que los agentes sociales y las organizaciones sindicales intervengan en este tipo de cuestiones, eso genera que haya más dificultades y más impedimentos para acceder a ese tipo de colaboración” (Visitador de empresa experto en Salud Laboral).

2.2 El papel del Delegado/a de prevención

Los expertos/as resaltan la importancia del Delegado/a de prevención como figura de control en la empresa para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores/as en materia de salud y la seguridad en el ámbito laboral.

El Delegado/a de Prevención es el representante legal de los trabajadores/as en la empresa en materia preventiva, es elegido por los representantes de los trabajadores que, a su vez, han sido elegidos por los propios empleados/as.

“El delegado de prevención es el representante de los trabajadores en la empresa en materia preventiva. (...) Las personas trabajadoras eligen a los representantes de los trabajadores y esos representantes eligen al delegado

de prevención, la diferencia entre el delegado de prevención con el delegado sindical es que en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales le otorga una serie de facultades para poder hacer prevención dentro de la empresa, responsabilidades en materia preventiva ninguna, pero sí tiene muchas facultades y muchos derechos” (Agente social experta en Salud Laboral).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales dota a esta figura con una serie de facultades y responsabilidades dentro de la empresa, como poder vigilar y controlar la empresa, asesorar en prevención, denunciar mala praxis, es decir, ejerce un rol participativo en la mejora de las condiciones de salud en el ámbito laboral, tal y como mencionan los entrevistados/as:

“El derecho fundamental es poder vigilar y colaborar con la empresa en materia preventiva (...) el delegado de prevención puede colaborar con el técnico de prevención, (...) formular propuestas, que se cumpla la ley de prevención de riesgos laborales y dar un toque a la empresa y decir: "oye, esto no se está cumpliendo". Puede incluso interponer denuncias a la Inspección de Trabajo cuando considere que hay alguna cosa que no cumpla con la normativa. (...) Es una función de vigilancia, control, asesoramiento, y también de enlace con los compañeros, es el representante de los compañeros” (Agente social experta en Salud Laboral).

“El delegado de prevención es el que tiene que velar porque esa ley de prevención se cumpla” (Agente social experto en Salud Laboral).

“En el momento en el que tú no tienes delegados en la empresa, no tienes esa libertad de acceso. No hay un protocolo para que puedas entrar en las empresas, es voluntario por parte de la empresa si nos deja entrar” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

“Son los delegados los que se encargan de desempolvar esos documentos, de decir, te tienes que reunir conmigo cada 3 meses y vamos a ir viendo las planificaciones de la actividad preventiva cómo las vas a ir cumpliendo” (Agente social experto en Salud Laboral).

Sin embargo, a pesar de la importancia de esta figura para con la prevención de riesgos, disponer de un Delegado/a en la empresa no es obligatorio por ley. Dependiendo del número de trabajadores/as que disponga la empresa, la ley le otorga, en primer lugar, el derecho a poder elegir representantes de los

trabajadores de empresa, una vez la empresa dispone de representantes, pueden seleccionar, en segundo lugar, al delegado/a de prevención. En el caso de no haber representantes de los trabajadores/as, o no ejercer estos la opción de elegir a los Delegados/as de prevención, no existirá esta figura en la empresa.

“La ley otorga el poder tener representantes de los trabajadores a todas las empresas, dependiendo del número de trabajadores existe más de uno, dos, tres, o un comité, por eso en las empresas de más de 50 trabajadores existe la figura del comité de empresa. En muchas empresas no lo hay (...) a veces es el propio sindicato el que visita las empresas y dice: esta empresa tiene “X” trabajadores, vamos a elecciones sindicales para que salgan los representantes de los trabajadores en la empresa, cuando es un poco más mayor ya se puede elegir la figura del delegado de prevención, y el delegado de personal es el que pudiera de alguna manera también acoger esa figura” (Agente social experta en Salud Laboral).

La ausencia del Delegado/ a de prevención puede provocar desigualdades en el control preventivo y en el grado de accidentalidad de unas empresas sobre otras, ya que de esta figura depende en muchos casos que las empresas estén mejor controladas y asesoradas en materia de prevención, que otras que no dispongan de ella.

“En las empresas que hay representación sindical, las estadísticas así lo dicen, son en las que menos accidentes de trabajo hay porque los delegados están formados y saben que los otros trabajadores tienen que recibir una formación específica” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Habrá empresas que den una formación estupenda y habrá otras que sea pésima, esto suele obedecer al número de trabajadores, aquellas empresas donde hay una potente representación sindical que puede hacer mucha fuerza y presión, suelen tener más recursos y suelen tener más cuidado con este tipo de cuestiones” (Agente social experta en Salud Laboral).

Para que los Delegados/as puedan ejercer sus funciones correctamente, deben haber realizado lo que se denomina “formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales”. En el próximo capítulo profundizaremos en esta modalidad formativa, especialmente en los obstáculos y barreras que muchos de los Delegados/as se encuentran cuando quieren realizar este tipo de formaciones.

“El delegado de prevención en teoría debería tener su formación básica en prevención de riesgos laborales” (Agente social experta en Salud Laboral).

2.3 La formación en salud laboral

La formación juega un papel primordial en la prevención de riesgos laborales, tal y como establece la normativa correspondiente, es una de las principales herramientas para salvaguardar la salud de los empleados/as. Por ello, ofrecer a los empleados/as una formación específica sobre los riesgos asociados a sus puestos de trabajo, nada más inician su actividad laboral en la empresa, es una de las acciones preventivas obligatorias para las empresas.

Según el **artículo 19 de la Ley de PRL**, *“el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva”*. Sin embargo, como indican los expertos/as, en muchos casos, la formación proporcionada por las empresas no siempre es de calidad. Es común que se produzcan carencias formativas, pues no existe una normativa clara respecto a los requisitos de impartición, dejando estos criterios en manos del servicio de prevención interno o externo de las empresas. Las carencias formativas más comunes según los expertos/as son:

- Formación escueta: pocas horas formativas
- Formación online rutinaria: donde no hay un interés porque los empleados/as aprendan, este tipo de formación sirve para justificar que la han realizado nada más llegar a su puesto de trabajo.
- Escasos recursos materiales que apoyen la formación recibida: entrega de panfletos, folletos, etc.

“La empresa está obligada a dar formación a los trabajadores, artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (...) No siempre se garantiza que han adquirido los conocimientos y las competencias que requiere el recibir esa formación básica. Hay empresas que tienen manuales, fichas, pero no todas, la mayoría no lo tiene” (Agente social experto en Salud Laboral).

“Algunos trabajadores me decían: “Ah, sí, aquello a lo que fuimos una vez, que no sabían ni de lo que les habían hablado”. (...) Muchas veces no saben ni qué les han dicho en la formación (...) habría que pensar la manera de que se le formara de verdad, que se lo tomaran en serio la formación en prevención, es algo que te lo doy porque te lo tengo que dar y ala, venga, ya está. Se les da de aquella manera, lo hago online y contéstame a esto que ni si quiera te lo has leído y estas son las respuestas” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

“Hay trabajadores que dicen a mí me dieron el curso básico, pero me dieron un folleto y no aprendí nada, y hay otras en las que incluso hacen prácticas. Por lo que nos trasladan a nosotros los trabajadores, no es una formación muy buena, es escasa y sobre todo lo que reclaman es que, reciben formación y luego no hay un reciclaje en el tiempo, de acción continua que también sería muy adecuada. Una qué ha hecho la formación básica hace 30 años, pues se queda como un poco obsoleto” (Agente social experta en Salud Laboral).

“No sé cuán buena será una formación específica de 2 horas, son formaciones muy escuetas y dejan mucho que desear (...) no hay otra vía, muchas veces la formación consiste en que el compañero le dice al otro en lo que tiene que tener cuidado” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Estamos hablando de un curso de formación de una mañana, con los conceptos básicos y necesarios de la actividad, no hay más formación, ni cualificación. Por lo general, la formación que tienen los trabajadores en materia de prevención es muy baja, no hay continuidad, para cubrir el expediente” (Visitador de empresa experto en Salud Laboral).

Además de esta formación específica sobre los riesgos inherentes al puesto de trabajo, existe otra formación que, pese a no ser obligatoria por ley, los entrevistados/as la consideran importante para todos los trabajadores/as. Esta formación, denominada formación básica, trata aspectos no comprendidos en la formación específica como, por ejemplo, los derechos y deberes de las partes implicadas en la prevención.

La formación básica, como se indicaba en el capítulo anterior, está enfocada en formar a los Delegados/as de prevención con la finalidad de que puedan desarrollar correctamente sus labores en materia preventiva en la empresa. No obstante, los expertos/as entrevistados/as indican que es una formación también útil para el resto de los empleados/as, pues conocer directamente sus derechos y deberes en materia de prevención, potencia en la empresa una cultura de seguridad y salud en los trabajadores y trabajadoras.

“Todo el mundo debería estar formado en Prevención de Riesgos, la formación básica, aunque no estés trabajando, porque incluso andando por la calle deberías tener una formación en prevención” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

“El nivel básico es para poder realizar las funciones básicas como prevencionista en salud laboral (...) con el nivel básico un delegado de

*prevención podría ejercer sus funciones adecuadamente como delegado”
(Agente social experta en Salud Laboral).*

“Realmente están interesados todos, pero hasta que no les das las herramientas o hasta que no son conscientes de la necesidad, no se interesan por ellas, o sea, muchas veces tienes que enseñar a la gente o darle a la gente la demanda, entonces una vez que ahondan en la prevención, que quieren saber un poco más, casi todo el mundo demanda los cursos básicos de prevención. Los delegados más, porque son los que están trabajando con nosotros en el día a día” (Agente social experta en Salud Laboral).

Adquirir los conocimientos que incorpora la formación básica favorece la posibilidad a los empleados/as de detectar una posible mala praxis en materia de salud y seguridad en sus centros de trabajo y la consiguiente denuncia al organismo responsable. Sobre todo, es de utilidad en aquellas empresas que, por sus condiciones, carezcan de la figura de control y vigilancia del Delegado/a de prevención.

“El desconocimiento hace que no exijas tus derechos, porque si los desconoces... por eso los sindicatos estamos haciendo campañas de publicidad, formación, e incidir en que esta formación no es que sea necesaria, es que es obligatoria y hay que pedirla como tal. Los cursos que hemos estado dando tienen una acogida máxima, hay alumnos de todo tipo de clases, trabadores, delegados, y tiene una acogida máxima porque esta formación la gente sí que la demanda” (Agente social experta en Salud Laboral).

A pesar de la importancia que pueda tener para la población la formación básica, como se indicaba previamente, las empresas no están obligadas por ley a proporcionar esta formación a los delegados/as de prevención. Toda persona interesada en formarse en este nivel debe solicitarla a los agentes sociales o buscarse vías alternativas privadas que requieren un coste adicional.

“Las empresas no suelen hacer la formación básica. Por eso nosotros lo suplimos, con los cursos en colaboración con la universidad, creo que hoy en día somos los únicos que estamos dando esos cursos. Hemos hecho ahora un plan de visitas a empresas, y la formación, rara es la empresa que pasa de las 20 horas, son formaciones de 5, 6 horas, 10 horas como mucho. La formación básica de 50h la empresa no está obligada a darla, lo que está obligada a dar es la formación específica” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Formación en la empresa para el delegado de prevención, que yo sepa, no se da. No conozco a ninguna empresa que forme a sus delegados. El sindicato ofrece la formación” (Agente social experto en Salud Laboral).

Además, tal y como sucede con los cursos de formación específica, la calidad formativa de este tipo de formaciones en entidades privadas no suele ser de gran calidad. Por ello, se hace necesario poner a disposición de los/las trabajadores/as y los delegados/as, que así lo requieran, una guía completa y actualizada en formación en prevención básica que les sirva de apoyo en su “quehacer” preventivo diario.

“Hay trabajadores que dicen a mí me dieron el curso básico, pero me dieron un folleto y no aprendí nada, y hay otras en las que incluso hacen prácticas. Por lo que nos trasladan a nosotros los trabajadores, no es una formación muy buena, es escasa y sobre todo lo que reclaman es que, reciben formación y luego no hay un reciclaje en el tiempo, de acción continua que también sería muy adecuada. Una qué ha hecho la formación básica hace 30 años, pues se queda como un poco obsoleto” (Agente social experta en Salud Laboral).

III. Diseño y elaboración de un manual de formación básica

3.1 ¿Cómo debe ser un manual de formación básica?

Durante las entrevistas surgieron algunas consideraciones para elaborar y redactar una buena guía de formación de nivel básico. Las claves son las siguientes:

Elaborar un manual, no muy extenso, que incluya el contenido preciso para mantener vivo el interés del lector/a durante su lectura:

Existe infinidad de manuales en materia de prevención que recogen en sus páginas un gran volumen de información y resultan ser muy densos de lectura, el objetivo de este manual es configurar una guía completa, pero ajustada a los contenidos necesarios.

“El objetivo es que no sean material denso, que sea un material que el delegado le apetezca leerse y que se vaya a leer, porque si tú le das una enciclopedia, sí, es un libro de consulta, pero en la práctica no sirve” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Son muchos los contenidos que queremos abordar, entonces lo que pretendemos es que no sea un material denso y que vaya al grano de las cosas” (Agente social experta en Salud Laboral).

Detallar con claridad toda la información recogida en la guía:

Es fácil encontrar manuales que resultan un compendio de teorías, leyes y decretos difíciles de comprender. La aplicación de un lenguaje sencillo, claro y explicativo en la guía favorecerá la comprensión de todos los aspectos teóricos y normativos para el lector/a.

“Muchas personas que hacen estos cursos son trabajadores que pueden no tener un hábito de estudio, si es un material que va a servir además de para el estudio, para la consulta, tiene que ser un material ligero y asequible para cualquier persona que lo vaya a utilizar” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Intentamos que sea una redacción comprensiva, porque hay personas que van a utilizar ese material, de todo tipo, es verdad que hay términos de prevención de riesgos laborales que son muy técnicos, pero intentaremos que, si hay alguna palabra, aclarar qué significa ese término” (Agente social experta en Salud Laboral).

3.2 La estructura y los contenidos de la guía

La normativa juega un papel crucial en la creación de manuales en materia preventiva. Los expertos/as consultados por los contenidos temáticos y los materiales a incluir en la guía remitieron al *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención* y a la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*.

Los bloques temáticos que debe incluir una guía de formación de nivel básico están regulados por el *Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención*.

“Existe un decreto dónde establece cuáles son los contenidos que tiene que tener el curso básico de salud laboral. Esa formación como mínimo tiene que tener esos contenidos que establece el Real Decreto (...) El Real Decreto establece que el curso básico tiene que tener un módulo de conceptos básicos, otro de organización de la prevención, otro de riesgos generales y su prevención, otro módulo de riesgos específicos, y un módulo de primeros auxilios” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Existe un modelo determinado de curso básico. La duración de la formación básica está basado en el reglamento de los servicios de prevención. En este Real Decreto se desarrolla el desarrollo del curso, los temas que tienes que tratar y la duración de esos temas” (Agente social experto en Salud Laboral).

“Los contenidos mínimos vienen en el Reglamento del Servicio de Prevención, donde te dice cuáles son los contenidos de nivel básico” (Agente social experta en Salud Laboral).

Como establece la normativa, estos contenidos mínimos deben ser integrados en la guía para garantizar el correcto desempeño de las funciones de nivel básico. Los contenidos mínimos son:

A) CONTENIDO MÍNIMO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO

I. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

- a) El trabajo y la salud: los riesgos profesionales. Factores de riesgo.*
- b) Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.*
- c) Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.*

Total horas: 10.

II. Riesgos generales y su prevención.

- a) Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.*
- b) Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.*
- c) La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.*
- d) Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.*
- e) Planes de emergencia y evacuación.*
- f) El control de la salud de los trabajadores.*

Total horas: 25.

III. Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa.

Total horas: 5.

IV. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

- a) Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.*
- b) Organización del trabajo preventivo: «rutinas» básicas.*

c) Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5.

V. Primeros auxilios.

Total horas: 5.

Además de la inclusión de los contenidos regulados por la normativa, algunos/as expertos/as resaltan la importancia de incidir en ciertos temas que son más relevantes que otros. Estas cuestiones han sido aplicadas en la guía y se especifican a continuación:

Profundización en el bloque temático “Gestión de la prevención”:

El empresario/a debe establecer un sistema adecuado de gestión de la prevención de los riesgos laborales que asegure el funcionamiento de todas las actividades preventivas que se desarrollen en el ámbito de la empresa. Para que los Delegados/as puedan contribuir a que se desarrolle de la manera más adecuada, deben tener acceso a la información sobre esta gestión, las correspondientes medidas de prevención, los derechos y obligaciones de las partes implicadas, etcétera.

Al ser conocedores de la normativa, podrán detectar desviaciones o supuestos que no se estén cumpliendo, y podrán intervenir correctamente en la prevención de riesgos laborales para salvaguardar la salud de los empleados y empleadas.

“Pues se le dé más importancia al tema de la gestión de la prevención que es en la que ellos van a tener que intervenir como delegados de prevención para reunirse con la empresa, conocer sus derechos de acceso a la información, conocer sus derechos en esas reuniones de los delegados de prevención o de los comités, etc.” (Agente social experto en Salud Laboral).

“Las funciones y los derechos de un delegado de prevención que eso nos interesa mucho que el delegado los conozca en profundidad, porque al final es lo que él va a hacer y utilizar en su centro de trabajo” (Agente social experta en Salud Laboral).

Profundización en la “vigilancia para la salud”:

El artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales menciona que el empresario garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Según los expertos/as en algunos centros de trabajo no están procediendo adecuadamente

con este “control” sanitario, y se encuentran muchas carencias informativas sobre esta obligatoria “vigilancia”. Para revertir esta situación, se debe formar e informar adecuadamente través de la guía, así como incidir en su importancia en materia preventiva.

“Nos interesa, por ejemplo, hablar mucho sobre la vigilancia de la salud, que en el Real Decreto esto no está establecido. Después de la experiencia que tenemos en el sindicato creemos que es un punto fundamental que los delegados conozcan, para que la vigilancia de la salud y la importancia que tiene la vigilancia de la salud” (Agente social experta en Salud Laboral).

Profundización en el conocimiento de los riesgos psicosociales y su detección:

Según los expertos/as los riesgos psicosociales se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Los riesgos psicosociales se derivan generalmente de una mala gestión y organización del trabajo, produciendo resultados psicológicos y sociales negativos como el estrés laboral, el acoso laboral o la depresión.

Estos riesgos son transversales a todos los sectores y en la actualidad afectan a un gran número de empleados/as. Los expertos/as señalan la importancia de incluir información sobre estos riesgos en el manual, porque son síntomas y consecuencias difícilmente apreciables a la vista, es decir, están invisibilizados, lo que provoca dificultades en su detección y diagnóstico.

Este manual incluirá información sobre qué son los riesgos psicosociales, cómo se pueden generar, y cómo se pueden detectar, para que tanto los Delegados/as como los empleados/as los puedan identificar.

“El trabajo físico, gracias a las herramientas que tenemos los solventamos, donde vamos a encontrar más los problemas son los psicológicos, que está más escondido y es más silencioso. Hay que formar, para poder detectar esos problemas psicológicos, de carga de trabajo, presión, que inconscientemente, se va diluyendo, se va extendiendo, pero al final hace mella en el de abajo. Ahora el problema es más de carga de trabajo y posibles enfermedades a largo plazo psicológicas que el típico trabajo físico (...) habrá que formar a empleados/as y delegados/as para poder detectar estos problemas” (Agente social experto en Salud Laboral).

“Hay una cosa que no se ve, y es todo lo relacionado con el acoso en el trabajo, que conlleva mucho trabajo y mucho esfuerzo para ser demostrado, son cosas complicadas y tediosas, pero forman parte de la situación negativa para el trabajo. En nuestro trabajo no se

contempla (...) es algo que no se identifica y que tiene una repercusión, seguramente mucho más importante de la que podamos valorar” (Visitador de empresa experto en Salud Laboral)

“El tema de los riesgos psicosociales es un tema que afecta a todos los sectores de producción, son riesgos que están aumentando considerablemente hoy en día y que tienen que ser evaluados de una manera específica, y el delegado tiene mucha carencia de información sobre este tema. El acoso laboral o mobbing es un riesgo psicosocial, el estrés, son todos los riesgos derivados de una mala organización del trabajo. Entonces la fatiga, el estrés, la ansiedad, el síndrome de estar quemado son riesgos psicosociales” (Agente social experta en Salud Laboral).

Profundización en riesgos “generales” transversales a todos los sectores:

La guía de formación de nivel básico está destinada a la población ocupada en todos los sectores de producción, por lo tanto, se mencionarán, pero no se profundizarán, los “riesgos específicos” de sectores o puestos de trabajo en particular.

“Por ejemplo, nosotros hablar de riesgos específicos no podemos detenernos mucho en esto porque este manual se va a emplear en cursos dónde vas a ver trabajadores de muchos sectores, entonces los riesgos específicos no los podemos contemplar porque habrá de todo” (Agente social experta en Salud Laboral).

Con esta información, los expertos/as en materia de salud laboral y prevención consultados proceden a elaborar la estructura de la guía ordenando los bloques temáticos y sus contenidos.

“Hemos establecido tres bloques que son los conceptos básicos en prevención de riesgos laborales, la organización de la prevención y los riesgos generales y su prevención. Cada uno de estos bloques basados en la reglamentación, con lo que te dice que hay que cumplir y en eso basamos la guía y la formación” (Agente social experta en Salud Laboral).

El primer bloque temático aborda los “Conceptos básicos de prevención de riesgos laborales”. Su estructura temática es:

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

1. EL TRABAJO Y LA SALUD:

- Los riesgos laborales y condiciones de trabajo.

2. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS:

- Accidente de trabajo.
- Enfermedad profesional.
- Patologías de origen psicosocial.

3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

4. NORMATIVA BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

“Tendríamos que empezar hablando sobre los conceptos básicos de prevención de riesgos laborales, y dentro de esto hablaríamos de trabajo de la salud, qué es un riesgo laboral, qué son las condiciones de trabajo como es la prevención de riesgos laborales y después de los daños derivados del trabajo: Qué es un accidente de trabajo, qué es profesional y cuáles son las patologías de origen psicosocial. de los conceptos también hablaríamos de del marco normativo básico de prevención de riesgos laborales” (Agente social experta en Salud Laboral).

El segundo bloque temático aborda la “Organización de la Prevención”.

Este bloque temático contiene todos los contenidos de interés que se mencionaron previamente en materia de “gestión de la prevención” y la “vigilancia de la salud”. Incluye también información sobre cómo debe ser la evaluación de los riesgos “psicosociales”.

La estructura temática de este apartado es la siguiente:

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN:

1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO/A EN MATERIA PREVENTIVA.

2. MODALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA.

3. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS:

- Los Delegados/as de Prevención.

- El Comité de Seguridad y Salud.

4. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- La Evaluación de Riesgos.
- La Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- La Vigilancia de la Salud

“Un segundo módulo sería cómo se organiza la prevención dentro de los centros de trabajo, aquí hablaríamos de las diferentes modalidades de organización preventiva que existen, por un lado, estaría que la prevención la asuma el empresario, qué el empresario designe trabajadores, los servicios de prevención propio, qué es un servicio de prevención propio, qué es un servicio de prevención ajeno, y qué es un servicio de prevención mancomunado (...) Dentro de la organización de la prevención también hablaremos del papel de los delegados y las delegadas de prevención, qué es un delegado de prevención, qué es el comité de seguridad y salud, que es otra de las modalidades organizativas de las empresas que son de más trabajadores, qué es la evaluación de riesgos, como parte del plan de prevención que es la herramienta fundamental, qué es lo que se debe evaluar, quién realiza esta evaluación, cuando hay que realizarla y cómo realizarla. Dentro también de este módulo hablaríamos de qué es un Plan de prevención, qué es la vigilancia de la Salud como herramienta preventiva dentro de la empresa, qué requisitos tiene que tener esa vigilancia, quién la realiza y cómo debe realizarse” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Nos interesa detenernos más en el tema de la evaluación de riesgos, pensamos que la evaluación es el punto de partida de la prevención en la empresa y que una evaluación no solamente tiene que estar hecha sino que tiene que estar hecha en unas condiciones y luego tiene que tener una serie de medidas preventivas que se tienen que adoptar, en este caso también nos vamos a detener en la evaluación de riesgos psicosociales, que es una evaluación específica para estos riesgos, que poco tiene que ver con la otra evaluación” (Agente social experta en Salud Laboral).

El tercer y último bloque temático aborda los “Riesgos generales y su prevención”.

En este bloque serán mencionados todos los riesgos, también los específicos, pero se profundizará en los riesgos generales y su prevención. También se reserva un espacio para conocer los “riesgos psicosociales” y su difícil diagnóstico y prevención.

La estructura temática del apartado es la siguiente:

RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN:

1. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD:

- Lugares de trabajo.
- Maquinaria.
- Herramientas manuales.
- Electricidad.
- Incendios.

2. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES AMBIENTALES:

- Agentes químicos.
- Agentes físicos.
- Energía mecánica:
 - o Ruido.
 - o Vibraciones.
- Energía térmica.
- Energía electromagnética.
 - o Radiaciones no ionizantes.
 - o Radiaciones ionizantes.
- Agentes biológicos.

3. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES ERGONÓMICAS Y PSICOSOCIALES.

- Riesgos ergonómicos.
- Riesgos psicosociales.

4. SISTEMAS DE CONTROL DE RIESGOS

5. RESPONSABILIDADES EN MATERIA PREVENTIVA

“Por último, hablaríamos de los riesgos generales y de su prevención. Como este material va dirigido a muchos trabajadores de diferentes sectores pues no podemos detenernos a hablar de riesgos específicos, pero sí que

podemos hablar de los riesgos generales que pueden afectar a todos los trabajadores y cómo se previenen, y aquí hablaríamos de los riesgos ligados a las condiciones de seguridad, como es la maquinaria, a herramienta, la electricidad, el incendio... los riesgos ligados a las condiciones ambientales, como son los agentes químicos, biológicos o físicos, y los riesgos derivados a las condiciones ergonómicas y psicosociales, aquí hablaríamos en condiciones ergonómicas de manipulación de carga, movimientos repetitivos, posturas forzadas y trabajos en pantallas de visualización, y por otro lado, las condiciones psicosociales que son los riesgos derivados de la organización del trabajo, cómo se clasifican estos riesgos y como hay que evaluarlos y planificarlos. Y ya, por último, hablaríamos de cómo se controlan estos riesgos, en el caso de que no se puedan eliminar, cuáles son las medidas que habría que adoptar y hablaríamos de la protección colectiva y de la protección individual” (Agente social experta en Salud Laboral).

“No tocamos los riesgos específicos, porque es para empleados/as y delegados/as y por tanto no sabemos cuáles son los riesgos específicos de su puesto de trabajo”

3.3 Redacción del contenido de la guía

La *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* se consagra como la fuente de información por excelencia para proporcionar el significado de muchos de los contenidos de la guía, según los expertos y expertas.

“La Ley de Prevención de Riesgos Laborales qué es la normativa básica ya establece todo prácticamente” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Si aquí contamos derechos y deberes de los delegados de prevención, ya la ley te dice cuáles son” (Agente social experta en Salud Laboral).

A continuación, se presentan algunos ejemplos de cómo define en sus artículos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, algunos conceptos que conformarán la guía de formación de nivel básico:

- La LPRL en su art.15 define los “principios generales de la acción preventiva” a aplicar en el trabajo. Estos son los siguientes:
 - Evitar los riesgos.
 - Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - Combatir los riesgos en su origen.
 - Adaptar el trabajo a la persona.
 - Tener en cuenta la evolución de la técnica.

- *Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.*
- *Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.*

- *La LPRL define como “**condiciones de trabajo**” como: “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador/a”.*

- **Accidente de trabajo:** *Es toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena (art. 156)*

- **Enfermedad profesional:** *Es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales (art. 157).*

- **En relación a los derechos** adicionales que posibilitan acciones individuales y colectivas de autoprotección **de los trabajadores y trabajadoras**, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce los siguientes:
 - **Información:** *Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y Prevención aplicables, y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que, con relación a productos químicos, sea facilitada al empresario/a por los suministradores/as (LPRL art. 18.1., LPRL art. 41.2.).*
 - **Formación:** *Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo (LPRL art. 19).*
 - **Propuesta:** *Derecho a formular propuestas al empresario/a, al Comité de Salud y Seguridad o a los Delegados/as de Prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad (LPRL, art. 18.2: “Los trabajadores/as tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario/a, así como a los órganos de participación y representación previstos en el cap. V de esta ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa”).*
 - **Participación:** *Derecho a participar en todos los aspectos de la Prevención en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores/as, la participación se ejerce fundamentalmente a través de los Delegados/as de Prevención (LPRL, art. 34).*
 - **Denuncia:** *Derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo, si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario/a no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo (LPRL, art. 40.1).*

- **Resistencia:** Derecho a interrumpir la actividad y a abandonar el trabajo, cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave (LPRL, art. 21).
- **Vigilancia de la salud:** Derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud (LPRL, art. 22).

Para evitar la elaboración de una guía eminentemente teórica, y que solo recoja los conceptos definidos bajo la normativa correspondiente, los expertos y expertas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales desempeñan un papel fundamental.

Con la finalidad de elaborar una guía de formación de nivel básico completa, concisa y comprensiva para todos y todas, la redacción de la guía debe ser hecha por expertos y expertas que conozcan y controlen la normativa correspondiente y sepan transmitirla al público de manera sencilla, con claridad, pero de forma eficaz.

“Tu como experta ya sabes que el trabajo y la salud es esto, porque antes nosotras también hemos recibido la formación, tu ya lo sabes, para eso está la legislación y para eso tú la sabes. Para dar esta formación tienes que tener unos conocimientos previos adquiridos, no te lo va diciendo tanto (la normativa)” (Agente social experta en Salud Laboral)”

Además, para evitar elaborar un manual eminentemente teórico, estos profesionales, a raíz de su conocimiento experto, deberán apoyar algunas explicaciones teóricas con aspectos prácticos para facilitar su comprensión entre el público objetivo.

“En la guía se pueden incluir ejemplos prácticos de algunas cuestiones. Nosotros lo que pretendemos es hacer un manual eminentemente práctico, porque manuales con este tipo de contenidos hay muchos. La idea es que no sea un material muy extenso y que sean material dónde se recojan estos contenidos, pero detenernos en aquellas cuestiones más prácticas y más trasladables a la empresa, que le sea más útiles al delegado que va a realizar este curso” (Agente social experta en Salud Laboral).

“Que tuviera ejemplos de malo y bueno, de malo y correcto” (Agente social experto en Salud Laboral).

Estas cuestiones prácticas irán incluidas sobre todo en cuestiones relacionadas con “la evaluación de riesgos” y con los “riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales” tales como la manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas forzadas, factores de riesgo psicosociales, etcétera.

“Por ejemplo, en la evaluación de riesgos, es el más práctico o también, dentro de las condiciones psicosociales, también se habla de la elaboración de riesgos psicosocial específica y también es más práctico ese tipo de cosas. Prácticos son esos dos temas” (Agente social experta en Salud Laboral).

“La ley establece que más de X kilos al día no sé no se pueden coger, dependiendo de tus características no puedes coger un determinado peso, no se pueden superar unos decibelios x si trabajas en una empresa donde hay mucho ruido” (Agente social experta en Salud Laboral).

3.4 Materiales y formas de presentación más efectivas

Para los entrevistados/as la elaboración de una guía de formación básica de estas condiciones es imprescindible para los empleados/as y delegados/as como medio de consulta informativa, así como recurso de apoyo formativo.

“Desde la experiencia que tenemos en el sindicato y los casos que tratamos en el gabinete, los trabajadores reclaman el tener un tipo de material de este tipo, y para que sirva para que los cursos que impartimos desde aquí y también cuando algún delegado que ya tiene la formación porque la ha realizado en la empresa o porque la hizo hace unos años, y no tiene un material de consulta pueda tenerlo, porque sí que es verdad que se nos reclama este tipo de material en muchas ocasiones” (Agente social experta en Salud Laboral).

En cuanto al formato de la guía: colores, tamaño de la letra, etc. se debe apostar por un conjunto colorido donde se combinen distintos colores y tamaños que destaquen lo importante y atraigan el interés del lector/a.

“Un material donde la letra no es muy pequeña, donde el material no está muy condensado, es más fácil de leer, un material donde se combinan varios colores, destacando lo más importante, en otro color, yo entiendo que es más asequible la lectura, que un material que es blanco y negro, con la letra muy pequeña y todo muy condensado” (Agente social experta en Salud Laboral).

El formato idóneo de la guía es que se pueda consultar tanto a través de un **formato físico** como un **formato digital**.

Por un lado, el formato físico por sus características facilita el estudio y su lectura, evitando cargar excesivamente la vista. Por otro lado, con el auge de la digitalización, hoy en día, un gran porcentaje de la población utiliza recursos tecnológicos portátiles, el formato digital permitiría su acceso inmediato y concurrente desde cualquier dispositivo, esté donde esté el sujeto. Además, según mencionan los expertos/as un formato visual atractivo permite que el lector/a retenga mucho mejor la información.

“Todo lo que entre visualmente entra mejor, se les queda mejor” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

“En talleres, en empresas, lo que quieren es algo físico, que rápidamente puedan ellos manejar y ver dónde están y qué dudas resolverle. El digital puede ser un apoyo, pero en papel es lo que la gente necesita” (Agente social experta en Salud Laboral).

“El formato digital tiene que estar sí o sí, en la época en la que vivimos, todo el mundo nos manejamos con nuestros ordenadores, nuestros teléfonos móviles, entonces el hacer un formato digital puede ser muy útil en determinados casos, pero es verdad que muchos trabajadores y muchas personas lo que necesitan es un formato en papel, y donde mejor aclaran sus ideas, como este material va a servir como un material de estudio que sirve para el curso básico que el delegado se lo tiene que estudiar de alguna manera para poder superar este curso, pues tiene que ser también un material en papel, atractivo y lo más escueto posible” (Agente social experta en Salud Laboral).

Para finalizar el análisis, se considera interesante resaltar que este manual, como recurso de apoyo, se valora positivamente acompañado de una formación básica presencial. Esta modalidad formativa acompañada de un completo y actualizado manual es la mejor opción en la adquisición de los contenidos formativos necesarios.

“Lo que no haría sería formación online, te vas a que les den las respuestas” (Visitadora de empresa experta en Salud Laboral).

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE
Analizar los datos recogidos durante el trabajo de campo para responder a los objetivos de la investigación.
Identificar mediante las conclusiones obtenidas los ejes principales a incluir en el manual.

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Transcripción literal de las entrevistas realizadas, reparando sobre todo en aquellas partes cuya información respondiese a los objetivos del estudio y enriqueciese el proyecto con información adicional de interés.	03/02/2020	31/05/2020
Análisis de contenido de las entrevistas a los/las expertos/as en materia de formación en salud laboral con el objeto de crear categorías y asociaciones valiosas para incluir en la guía.	03/02/2020	31/05/2020
Análisis cualitativo previo del contexto para comprender la realidad en la que se enmarcan las opiniones y experiencias de los entrevistados/as. Indagando en el estado de la salud laboral y la siniestralidad en la región de Castilla-La Mancha y su evolución en los últimos años, para facilitar la comprensión de aquellas necesidades particulares que se pueden estar produciendo en materia de salud laboral y en la formación básica en prevención de riesgos laborales hoy en día.	03/02/2020	31/05/2020
Indagación y valoración del estado de la formación básica en prevención de riesgos laborales, detallando el estado en el que se encuentra la formación en salud laboral en las empresas.	03/02/2020	31/05/2020
Estudio de las narraciones y lenguaje empleado por los expertos/as (conceptos, términos asociaciones discursivas...) de cara a adaptar los contenidos del manual a estas particularidades	03/02/2020	31/05/2020
Esquema con las principales líneas, en cuanto a contenido y enfoque, del producto final acorde con las conclusiones obtenidas con las entrevistas cualitativas	03/02/2020	31/05/2020

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Presentación del análisis con <i>verbatim</i> s para apoyar los argumentos y conclusiones extraídas durante el análisis, para ofrecer al lector/a aquellos fragmentos discursivos que han dado significado a la interpretación otorgada por el investigador.	03/02/2020	31/05/2020

FASE 4. Edición, publicación y difusión

Introducción

El presente informe equivale a la *Fase 4* del proyecto “Diseño y actualización de contenidos para la mejora de la formación en salud laboral”, que tiene por objetivo “elaborar, redactar y diseñar un manual de formación básica en prevención de riesgos laborales con contenidos actualizados y adaptados a las necesidades informativas detectadas en esta materia en la región” y “estructurar y ampliar los contenidos y resultados a los que se ha llegado en la fase anterior de análisis para la presentación organizada y lógica de los mismos en un formato ágil, atractivo y de fácil comprensión.

En los próximos apartados se presentan las actividades desarrolladas durante el proceso para llevar a cabo los objetivos de la presente fase:

- ✓ Elaboración de documentos ágiles y atractivos que sinteticen algunas de las conclusiones alcanzadas durante este estudio
- ✓ Creación de la estructura en la que se va a organizar y dividir el manual
- ✓ Selección del formato más adecuado para la edición del manual según los objetivos y contenidos que se van a presentar
- ✓ Edición, publicación y difusión del manual sobre formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales
- ✓ Cronograma de la difusión

I. Infografías con las conclusiones del estudio

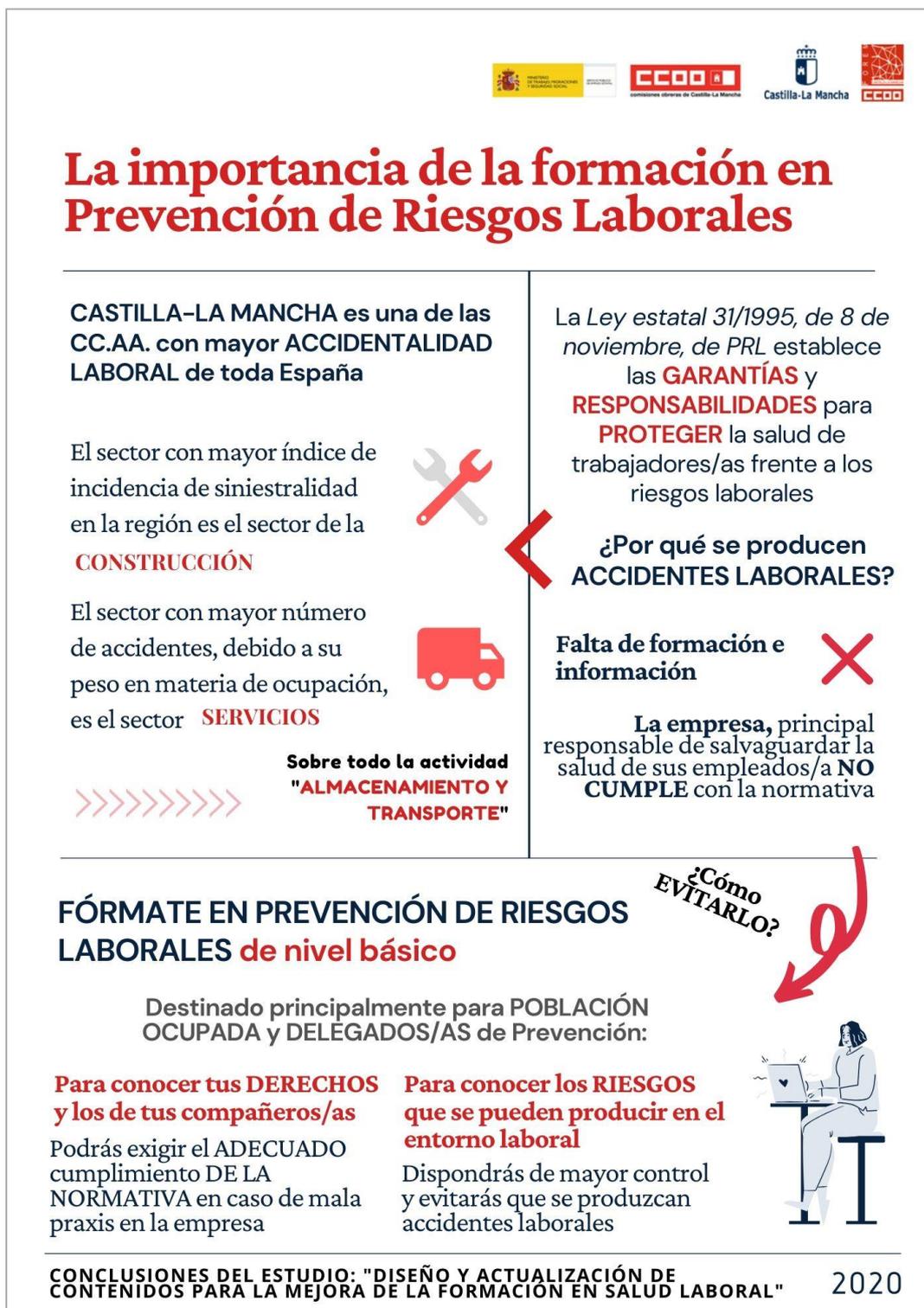
En este capítulo se presentan los productos finales elaborados con las conclusiones del estudio. El formato de la infografía es imprescindible para ofrecer al espectador/a los resultados del estudio de una manera organizada, en un formato ágil, atractivo y de fácil comprensión. El objetivo principal de estos productos finales es el de fomentar y sensibilizar a la población ocupada de la región sobre la importancia de la formación básica en prevención de riesgos laborales.

La primera infografía denominada “La importancia de la formación en Prevención de Riesgos Laborales” hace un recorrido por el estado de la accidentalidad laboral en la región; la normativa que regular la salud laboral de los empleados/as para prevenir que se produzcan estos accidentes laborales derivados de las condiciones de trabajo; menciona los motivos principales por los que se producen hoy en día los accidentes laborales en la región, y finalmente incide en la importancia de la formación en prevención de riesgos laborales de nivel básico con objeto de evitar que se sigan produciendo.

La segunda infografía denominada “Contenidos temáticos del manual de prevención de riesgos laborales”, presenta el manual elaborado por CCOO CLM

en el marco de este proyecto, y los principales ejes (capítulos) que se abordan en el mismo, para despertar el interés de los futuros lectores/as.

1.1 Infografía nº1: “La importancia de la formación en Prevención de Riesgos Laborales”



1.2 Infografía nº2: "Contenidos temáticos del manual de prevención de riesgos laborales"



CCOO CLM apuesta por potenciar la formación en materia de salud laboral elaborando un nuevo manual en materia preventiva

"MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES" NIVEL BÁSICO

Dirigido principalmente a la población ocupada de todos los sectores y a la figura del Delegado/a de Prevención.

Incluye los siguientes CONTENIDOS TEMÁTICOS:

ÍNDICE

01
CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. EL TRABAJO Y LA SALUD
2. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS
3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
4. NORMATIVA BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

02
ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO/A EN MATERIA PREVENTIVA
2. MODALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA
3. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
4. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

03
RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

1. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD
2. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES AMBIENTALES
3. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES ERGONÓMICAS Y PSICOSOCIALES

04
SISTEMAS DE CONTROL DE RIESGOS

05
RESPONSABILIDADES EN MATERIA PREVENTIVA

2020

MANUAL ELABORADO EN EL MARCO DEL PROYECTO: "DISEÑO Y ACTUALIZACIÓN DE CONTENIDOS PARA LA MEJORA DE LA FORMACIÓN EN SALUD LABORAL"

II. Estructura del manual

En este capítulo se presenta un diseño preliminar de la estructura en la que se organiza y divide el manual de formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales. La estructura del manual consta de:

- **Portada:** incluye el título de la guía, una imagen y los 4 logos.
- **Página Legal:** esta página reúne datos relativos a la autoría; edición; depósito legal; impresión, etc.
- **Índice:** incluye una tabla de contenido con el índice de la guía.
- **Páginas de cortesía:** páginas en blanco que se incluyen para separar los capítulos.
- **Cuerpo de la guía:** incluye el texto principal de la guía.
- **Notas:** un espacio para que el lector/a pueda añadir anotaciones.
- **Contra-portada:** esta página se encarga de cerrar el manual, incluye una imagen y los 4 logos.

En la siguiente imagen se presenta el diseño exacto de la estructura de la guía:

ESTRUCTURA

GUÍA DE FORMACIÓN DE NIVEL BÁSICO DE PREVENCIÓN

PORTADA

- TÍTULO DE LA GUÍA
- IMAGEN
- 4 LOGOS

PÁGINA LEGAL

- EDITA
- ELABORADO POR
- CIUDAD, MES, AÑO
- IMPRIME
- DEPÓSITO LEGAL

ÍNDICE

- TÍTULO DE LA GUÍA
- TABLA DE CONTENIDO

"ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA CON TÍTULO Y NUMERACIÓN"

PRÓLOGO

"ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA CON TÍTULO Y NUMERACIÓN"

PÁGINA DE CORTESÍA

"ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA CON TÍTULO Y NUMERACIÓN"

CUERPO DE LA GUÍA

CAPÍTULO 1-2:
CONCEPTOS BÁSICOS Y ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

"ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA CON TÍTULO Y NUMERACIÓN"

PÁGINA DE CORTESÍA

"ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA CON TÍTULO Y NUMERACIÓN"

CUERPO DE LA GUÍA

CAPÍTULO 3:
RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN

"ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA CON TÍTULO Y NUMERACIÓN"

PÁGINA DE CORTESÍA

"ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA CON TÍTULO Y NUMERACIÓN"

CUERPO DE LA GUÍA

CAPÍTULO 4-5:
SISTEMAS DE CONTROL Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA PREVENTIVA

"ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA CON TÍTULO Y NUMERACIÓN"

NOTAS



"ENCABEZADO Y PIE DE PÁGINA CON TÍTULO Y NUMERACIÓN"

CONTRA-PORTADA

- IMAGEN
- 4 LOGOS

III. Formato para la edición del manual

Un adecuado diseño y una correcta selección de los colores son una parte fundamental para garantizar la creación de una guía atractiva a los ojos del espectador/a. En base a los objetivos y contenidos que se van a presentar, el formato más adecuado para la edición del manual ha sido el uso de los colores corporativos de CCOO y FOREM: rojo, blanco y negro, haciendo una selección estratégica del uso de cada uno para diferenciar los capítulos, las secciones, los párrafos y los subapartados. De esta forma, se facilita la lectura de manual, así como su rápida adquisición de la información.

El formato seleccionado para la edición del manual ha sido en digital y papel. El objetivo de ofrecer ambos formatos es facilitar su consumo y cubrir las necesidades de cada lector/a.

Concretamente, el formato en papel, por sus características, facilita el estudio y su lectura evitando cargar excesivamente la visión. Para favorecer el traslado del manual, sea más manejable y flexible para el lector/a, se establece el tamaño folleto como el más idóneo.

A su vez, está disponible en formato digital con extensión PDF, por un lado, para facilitar su difusión a través de medios telemáticos entre las personas interesadas y, por otro lado, pueda ser consultada a través de recursos electrónicos como ordenadores, móviles y *tablets*. Esta última cuestión ha ganado importancia estos últimos meses, a causa de la crisis del covid19, un gran porcentaje de la población se ha visto en la necesidad de integrar en su día a día el uso de múltiples recursos y medios tecnológicos para comunicarse, trabajar y formarse. En estas circunstancias, la modalidad digital permitiría al lector/a poder acceder y consumir el manual en cualquier momento y lugar.

IV. Edición, publicación y difusión del manual

La edición e impresión de la guía en formato papel ha sido ejecutada con el apoyo de servicios especializados en esta materia. Los principales medios de publicación y difusión del manual en formato físico serán los siguientes canales convencionales:

- ✓ Correo postal: se enviará el manual a través del servicio de correos a todos aquellos/as interesados/as en el manual.
- ✓ Entrega en mano: la sede de CCOO dispondrá de varios ejemplares físicos que estarán disponibles para los delegados/as en prevención que así lo requieran.

El principal medio de publicación y difusión del manual en formato digital será:

- ✓ Correo electrónico: a través de este medio se difundirá el manual en formato digital de forma rápida y sin coste.

La acción de difusión ejecutada en esta fase ha consistido, a través del servicio de correo electrónico, en el envío del manual de prevención de riesgos laborales de nivel básico a delegados/as en prevención y alumnos/as de las formaciones que se llevaron a cabo en materia de prevención de salud laboral en CCOO CLM.

Empleando estas vías telemáticas se han puesto también a disposición del Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y medio ambiente de CCOO CLM y de la Secretaria de Formación para el Empleo de CCOO CLM las infografías con los resultados del estudio y el manual de prevención de riesgos laborales elaborado en el marco del proyecto.

V. Cronograma de difusión

En este capítulo se presenta la planificación del cronograma de difusión para controlar la correcta divulgación de los productos finales generados en el marco del estudio: las infografías con los resultados del estudio y el manual de prevención de riesgos laborales de formación de nivel básico. En la planificación aparecen también incluidas las vías disponibles de difusión del manual que se prolongarán en el tiempo y se utilizarán cuando así lo requieran las circunstancias, por ejemplo, cuando delegados/as de prevención soliciten el manual.

Cuadro 1. Planificación del Cronograma de difusión

FECHA DE DIFUSIÓN	PRODUCTO FINAL	TARGET	OBJETIVO DE LA DIFUSIÓN
29 de mayo	Infografías	Gabinete Regional de salud laboral, Drogodependencias y Medio ambiente de CCOO CLM y Secretaria de Formación para el Empleo de CCOO CLM	<ul style="list-style-type: none"> Envío telemático de las infografías para poner en conocimiento sobre las conclusiones del estudio en un formato ágil y atractivo.
29 de mayo	Manual de formación de nivel básico	Gabinete Regional de salud laboral, Drogodependencias y Medio ambiente de CCOO CLM y Secretaria de Formación para el Empleo de CCOO CLM	<ul style="list-style-type: none"> Envío telemático del manual de formación en prevención de riesgos laborales con contenidos actualizados y adaptados a las necesidades informativas detectadas en la región.
Permanente	Manual de formación de nivel básico	Población ocupada de la región y/o delegados/as de prevención	<ul style="list-style-type: none"> Envío telemático, por correo ordinario, y/o entrega del manual en mano en la sede de CCOO para formar e informar en materia de prevención en salud laboral de formación de primer nivel.

Fuente: elaboración propia.

Actividades realizadas

OBJETIVOS PREVISTOS EN EL DESARROLLO DE LA FASE	GRADO DE CUMPLIMIENTO
Elaborar, redactar y diseñar un manual de formación básica en prevención de riesgos laborales con contenidos actualizados y adaptados a las necesidades informativas detectadas en esta materia en la región.	Completo
Estructurar y ampliar los contenidos y resultados a los que se ha llegado en la fase anterior de análisis para la presentación organizada y lógica de los mismos en un formato ágil, atractivo y de fácil comprensión.	Completo

ACTIVIDADES REALIZADAS	FECHA INICIO	FECHA FIN
Creación de la estructura en la que se va a organizar y dividir el manual	03/02/2020	31/05/2020
Selección del formato más adecuado para la edición del manual según los objetivos y contenidos que se van a presentar	03/02/2020	31/05/2020
Elaboración de documentos ágiles y atractivos que sinteticen algunas de las conclusiones alcanzadas durante este estudio	03/02/2020	31/05/2020
Edición, publicación y difusión del manual sobre la formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales	03/02/2020	31/05/2020
Cronograma de la difusión	03/02/2020	31/05/2020

BIBLIOGRAFIA DE TODAS LAS FASES

Arce, S.E. (2017). *La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (1994-2014)*. Tesis doctoral. Universidad de Burgos: Facultad de Humanidades y Comunicación.

Benlloch, C.M. y Ureña, Y. (2018). *Manual básico de seguridad y salud en el trabajo*. INVASSAT: Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- CCOO (2015). *Informe sobre la evolución de la siniestralidad en España*. Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud. Disponible en: <http://istas.net/descargas/Informesiniestralidaddef.pdf>
- CCOO (2016). Jornada técnico-sindical: “73 propuestas para mejorar la prevención de riesgos laborales en España”. Disponible en: <https://www.diba.cat/documents/467843/90236060/73+propuestas+para+mejorar+la+PRL+en+Espa%C3%B1a.pdf/f6e734e6-ddd9-4449-a98f-dfab742fbcf6>
- CCOO (2019). *Evolución de los accidentes de trabajo en España (2012-2018)*. Disponible en: <https://www.ccoo.es/a80ee51cb0e75fce994ded3dde4012c7000001.pdf>
- Cabaleiro, P. V. (2010). *Prevención de riesgos laborales: Normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. Madrid: Ideaspropias.
- Ceballos, J.A. (2000). *La prevención de los riesgos laborales de las Auditorías de Prevención. Revista anales de mecánica y electricidad*.
- CEM PRL. *Recopilatorio de buenas prácticas en prevención de riesgos laborales*.
- Consejería de economía, innovación, ciencia y empleo (2013). *Guía de buenas prácticas sobre información y formación de los trabajadores y trabajadoras en Prevención de Riesgos laborales*. Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, Junta de Andalucía.
- Consejería de Economía, Empresas y Empleo dirección general de trabajo, formación y seguridad laboral (2017). *Acuerdo estratégico para la prevención de riesgos laborales en Castilla-La Mancha 2017-2021. Estado de la situación de la seguridad y salud laboral en Castilla-La Mancha*. Disponible en: https://seguridadlaboral.castillalamancha.es/files/pagina/descargas/estado_situacion_seguridad_y_salud_en_clm.pdf
- Consejería de Sanidad de Castilla-La Mancha (2019). *Información sobre normativa de Seguridad y Salud Laboral en Castilla-La Mancha*. Disponible en: <https://sanidad.castillalamancha.es/profesionales/normativa/Auton%C3%B3mica/Seguridad%20y%20Salud%20Laboral>
- Constitución Española de 1978. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Corporación mutua. Manual básico de prevención de riesgos laborales.
- Decreto 308/2003. Requisitos sanitarios de los servicios de prevención que realicen vigilancia de la salud
- Decreto 21/2014, de 27/03/2014 de Riesgos Laborales, por el que se regula el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Directiva Comunitaria 89/391/CEE, del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

Fundación Laboral de la Construcción. *Formación en materia de seguridad y salud. Guía para la implantación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en las Pymes del sector de la construcción. Con la financiación de la FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.*

Guales-Dumes, I.M.; Navas-Montes, Y.; Vera-Nicola, R.J. (2017). *Principales factores de riesgo labores que afectan a los trabajadores de la salud.* Universidad de Guayaquil: Ecuador. Vol. 3, núm. 2, marzo, 2017, pp. 105-130

Instituto Nacional de Estadística (2019). Madrid.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). *Seguridad en el trabajo.* Madrid: INSHT.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2019). *Condiciones de trabajo y salud.* Madrid: INSHT.

Ley general de sanidad, 14/1986 de 25 de abril (Cap. IV dedicado a la Salud Laboral)-

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley general de salud pública, 33/2001 que, además de referencias transversales en todo su articulado, dedica los artículos, 32, 33 y 34 a la salud laboral.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales (BOE 13/12/03)

Ley 10/2010, de 21 de octubre, de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Castilla-La Mancha.

Marín, M.A., Pico, M.E. (2004). *Fundamentos de Salud Ocupacional.* Editorial Universidad de Caldas. Ciencias para la salud: Colombia.

MC Mutual (2007). *Manual básico de prevención de riesgos laborales.* Ministerio de trabajo e inmigración.

Ministerio de empleo y seguridad social (2016). *Estadística de Accidentes de Trabajo. Resumen de principales resultados.* Año 2016. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat16/Resumen_resultados_ATR_2016.pdf

Ministerio de empleo y seguridad social y Mutua Universal (2017). *Prevención de riesgos laborales para PYME. Formación a los trabajadores en PRL.* Disponible en: https://www.mutuauniversal.net/flippingbooks/20/data/downloads/20_formacion.pdf

Ministerio de sanidad, consumo y bienestar social (2019). *Consulta de información sobre Normativa de Salud Laboral.* Disponible en: <https://www.msbs.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/saludLaboral/normativa.htm>

- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social (2019). Consulta de información sobre Estadística de Accidentes de trabajo. Disponible en: http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/monograficas_anuales/EAT/2018/index.htm
- Muñoz, A. I. (2010). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. En Medicina y Seguridad del trabajo. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá (Colombia)
- Olabuénaga, J. I. (2003) *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). *Consulta de la definición de salud y salud laboral*. Disponible en: <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
- Real Decreto 39/1997, de 17 enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE nº27 17/01/97).
- Real Decreto 464/2003, de 25 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que aprueba el reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la administración general del estado - (BOE 11/06/03)
- Real decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el RD 39/97 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE 01/05/98).
- Real Decreto 1161/2001 de 26 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas (BOE 21/11/01).
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Real Decreto 464/2003, de 25 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que aprueba el reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la administración general del estado - (BOE 11/06/03)

Real Decreto 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 (BOE 31/01/04).

Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Resolución de 5 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en relación con la aplicación del artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la redacción dada por la disposición final sexta de la Ley 32/2010, de 5 agosto.

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD legislativo 1/1995 de 24 de marzo. BOE núm. 255, de 24/10/2015.

Valles, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional* (Madrid: Síntesis) Capítulo 6: "Técnicas de conversación, narración (I): Las entrevistas en profundidad"

TRABAJO DE CAMPO: HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS E INDICADORES DE VALORACIÓN METODOLÓGICA

Se aplica una metodología cualitativa mediante la técnica de la entrevista en profundidad a expertos/as en Salud Laboral y en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Estos profesionales proporcionaron a través de las entrevistas información relevante para cubrir los objetivos de estudio, concretamente sobre la formación de Prevención de Riesgos Laborales, y su estado actual, dentro y fuera de la empresa, conocimientos sobre la normativa reguladora en materia de prevención y formación preventiva, información sobre las temáticas, los contenidos, y buenas prácticas que deberían ser incluidas en el manual de formación básica en PRL que se elabora en el marco del estudio, etcétera. En líneas generales, se abarcó toda la información que fuera de interés incluir en la guía y que lograra solventar aquellas necesidades formativas que pudieran estar sufriendo los trabajadores y trabajadoras de la región en materia de formación básica en PRL.

Se realizaron en total **6 entrevistas en profundidad** a expertos/as en Salud Laboral. Concretamente se realizaron 2 entrevistas a visitadores/as de empresas y 4 entrevistas a profesionales de la Salud Laboral que pertenecen a un Agente social (CCOO).

En cada una de las fases desarrolladas, excepto en la fase 4 de difusión donde se expone el conocimiento y la información ya generada en las fases previas, se emplean diferentes indicadores de valoración metodológica para garantizar la calidad de la investigación. En la Fase 2 se lleva a cabo el trabajo de campo a través de las entrevistas en profundidad y en la Fase 3 el análisis cualitativo de los datos recogidos a través de la metodología establecida.

Indicadores de valoración metodológica: Fase 2 y 3	Trabajo de campo: Fase 2	Herramientas de análisis: Fase 3
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La fase de investigación documental desarrollada permite conocer el contexto en el que se enmarca el estudio, y disponer de conocimientos sobre la materia para enfocar correctamente las cuestiones metodológicas en las sucesivas fases. ✓ Gestión y selección adecuada de los perfiles a entrevistar necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos. ✓ Elaboración de los guiones para las entrevistas cualitativas y adaptación del guion al perfil experto a entrevistar (adecuación) ✓ Análisis de las entrevistas cualitativas de los distintos perfiles participantes en el trabajo de campo, asociando su tipo de conocimiento experto a los objetivos de estudio. ✓ Grabación en audio de la conversación abordada durante las entrevistas en profundidad realizadas a los informantes telefónica y presencialmente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de 6 entrevistas abiertas a los siguientes informantes clave: <ul style="list-style-type: none"> - 2 entrevistas a visitadores/as de empresas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Secretaría de Organización y antigua visitadora de empresas en PRL de CCOO. 2. Visitador de empresas en PRL de CCOO. - 4 entrevistas a profesionales de la Salud Laboral que pertenecen a un Agente social: <ol style="list-style-type: none"> 1. 2 agentes del Gabinete Regional de Salud Laboral, Drogodependencias y Medio Ambiente de CCOO 2. Secretario de Salud Laboral en Cuenca de CCOO 3. Secretaría Regional de la Federación de Industria de CCOO. ✓ Seguimiento y control del trabajo de campo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de contenido de las entrevistas en materia de formación en salud laboral con el objeto de crear categorías y asociaciones valiosas para incluir en la guía. El análisis de contenido se apoya en <i>verbatim</i>s. ✓ Estudio cualitativo de las narraciones y lenguaje empleado por los informantes para adaptar el contenido del manual a estas particularidades.

RELACIÓN DE PARTICIPANTES

Perfil	Nombre y Apellidos
Directora General	Encarnación Sánchez Vega
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseño del proyecto ✓ Seguimiento del desarrollo del proyecto ✓ Dirección del proyecto ✓ Selección y gestión de recursos humanos ✓ Gestión económica del proyecto ✓ Control y evaluación de la calidad en las diferentes fases de los proyectos ✓ Realización del análisis de la viabilidad del proyecto ✓ Toma de decisiones en relación con la evaluación interna del proyecto ✓ Gestión del riesgo ✓ Motivación al equipo ✓ Gestión de los conflictos que se puedan presentar 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Directora Técnica del proyecto y coordinadora	Marian Ayala González
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinación técnica del proyecto y del equipo asociado al proyecto ✓ Confección, actualización y monitorización del plan de proyecto. ✓ Desarrollo el plan del proyecto ✓ Seguimiento y gestión global del proyecto y de sus fases. ✓ Planificación de recursos técnicos, humanos, materiales y económicos del proyecto. ✓ Seguimiento y control presupuestario ✓ Validación técnica de las actividades ejecutadas por los técnicos del proyecto ✓ Diseño y seguimiento de la certificación y justificación económica del proyecto ✓ Ejecución de acciones correctoras cuando sea necesario. ✓ Interlocución con la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha, y equipo de trabajo. ✓ Gestión de las compras y los proveedores. ✓ Elaborar los informes económicos de los proyectos, asegurando el cumplimiento de la normativa y procedimientos 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Blanca de Pablos Rujas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Inmaculada Sempere García
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María Ángeles García Moreno
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Eva María Herrero Pérez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María del Mar Granados Múgica
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Nuria Sofía Vicente Nieto
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Visitación Moreno
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Oscar García Sánchez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Carolina Vidal López
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Encarnación Tarancón Pérez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Sandra Jiménez Sebastián
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	Esther Miota Jarque
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María Soledad López García
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico	María Ámparo Herrero Prados
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión bibliográfica y explotación de datos secundarios. ✓ Diseño metodológico investigación cualitativa a través de entrevistas y grupos de discusión. ✓ Trabajo de campo, entrevistador y moderador ✓ Aplicación del diseño metodológico de investigación cuantitativa a través de las técnicas empleadas en el proyecto (muestreo, operacionalización, cuestionarios, pre-test...) ✓ Uso de programas especializados para la encuestación y tratamiento de la información cualitativa ✓ Análisis cualitativo ✓ Análisis cuantitativo ✓ Planificación de informes parciales y finales ✓ Realización del trabajo de campo ✓ Moderación de los grupos de discusión ✓ Elaboración de informes con las conclusiones y recomendaciones del estudio 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	Pilar Hormigos Torijas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas ✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada. ✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención. ✓ Revisar y validar la documentación justificativa. ✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto. ✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos. ✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas. ✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	José María Martín Pose
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas ✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada. ✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención. ✓ Revisar y validar la documentación justificativa. ✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto. ✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos. ✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas. ✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	María José Valenzuela
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas ✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada. ✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención. ✓ Revisar y validar la documentación justificativa. ✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto. ✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos. ✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas. ✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Técnico de justificación económica	Ramón Tabaco Rubio
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar el seguimiento y justificación económico-administrativa de ayudas ✓ Revisar la normativa aplicable y validar de solicitudes y documentación asociada. ✓ Apoyar y asesorar en el proceso de solicitud de la subvención. ✓ Revisar y validar la documentación justificativa. ✓ Coordinarse con las áreas para la gestión de la justificación y obtención de la documentación acreditativa del gasto. ✓ Asesorar e informar a los técnicos del proyecto sobre los procedimientos internos a seguir para la eficiente justificación de los proyectos. ✓ Apoyar y asesorar al técnico de gestión de proyectos sobre las normativas a cumplir para la ejecución y justificación correcta de las ayudas concedidas. ✓ Contabilidad del proyecto: recepción de documentos contables, introducción de apuntes y archivo. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Teresa Roncero Sánchez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Noelia Hidalgo Martín
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Ascensión Sobrino Sánchez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Rufina Cerdeño Ruiz
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Nuria Mora
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Estrella Espinosa
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Pilar Gómez
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	Ruth López
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

Perfil	Nombre y Apellidos
Administrativo	María Eugenia Blanco Esparcia
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realización de las gestiones administrativas del proyecto ✓ Tramitación de documentos o comunicaciones internas o externas en los circuitos de información del proyecto. ✓ Elaboración de documentos y comunicaciones a partir de órdenes recibidas, información obtenida y/o necesidades detectadas en las diferentes fases del proyecto. ✓ Clasificación, registro y archivo de las comunicaciones y documentos según las técnicas apropiadas y los parámetros establecidos por el equipo técnico del proyecto. ✓ Tramitación y gestión administrativa en la presentación de documentos para la administración en plazo y forma requeridos. ✓ Proceso y registro de la información mediante archivos informáticos y bases de datos ✓ Manejo de estadísticas. ✓ Maquetación de informes y memorias de las diferentes fases del proyecto. ✓ Manejo de las aplicaciones ofimáticas en la gestión de la información y la documentación ✓ Tratamiento de datos y textos en terminales informáticos en condiciones de seguridad, calidad y eficiencia. 	

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Investigación documental:

En los últimos años se han producido incrementos en la accidentalidad laboral tanto en España como en Castilla-La Mancha. Castilla-La Mancha ha visto incrementadas sus cifras de accidentalidad laboral, llegando a consagrarse, junto con Baleares, en una de las CCAA con mayor índice de accidentalidad laboral de toda España.

El sector que contiene un mayor índice de incidencia de siniestralidad en la región es el sector de la Construcción y el sector donde se produce un mayor número de accidentes, debido a su peso en materia de ocupación, es el sector Servicios. Las actividades productivas en las que se produce el mayor número de accidentes laborales en Castilla-La Mancha son la industria manufacturera, la construcción, el comercio al por mayor y menor, la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y el transporte y almacenamiento.

La formación es una herramienta imprescindible, tal y como indica la normativa, para prevenir todos estos accidentes laborales. Los trabajadores y trabajadoras deben tener en conocimiento cuáles son los riesgos a los que se enfrentan en sus puestos de trabajo y cómo pueden evitarlos. Pero no solo a nivel informativo, deben saber aplicar el aprendizaje aprendido para tomar las medidas correspondientes, hacer lo que antes no podían, y además se sientan motivados a hacerlo.

A pesar de que por ley la formación de empleados/as para prevenir posibles riesgos profesionales es obligatoria (art.19 de la Ley 31/1995), tras la consulta de diversas investigaciones se rescatan malas prácticas en dichas obligaciones empresariales.

Esta situación genera desmotivación en los propios trabajadores/as quienes no son conscientes de los riesgos que enfrentan y de la importancia que juega la formación en la prevención. Esta desmotivación es consecuencia en algunos casos de la forma en la que reciben la formación. Para prevenirlo es importante el uso de elementos visuales atractivos que capten su atención evitando charlas monótonas que no generan interés. También es importante concienciar a todos los agentes participantes (empresarios, empleados/as, etcétera), a través de acciones informativas que sensibilicen sobre el papel tan importante que tiene cada agente implicado en la prevención, así como sus derechos y obligaciones.

El uso de guías con el contenido de la formación es además imprescindible para que todos los empleados/as puedan consultar *a posteriori* dudas, sobre todo en aquellos casos en los que la información es extensa, compleja, o hace referencia a actividades o tareas peligrosas para que estén en todo momento informados.

Además, tras la consulta de investigaciones sobre buenas prácticas en materia preventiva se rescata la idea de que los empleados/as deberían recibir la formación básica en el momento de la contratación, y re-actualizar estos conocimientos ante cualquier cambio que modifique o amplíe los riesgos del puesto de trabajo, como la incorporación de nuevas tecnologías, maquinarias o nuevas metodologías de trabajo que modifiquen de forma considerable las condiciones de seguridad y salud.

Trabajo de campo:

Castilla - La Mancha cuenta con un alto índice de siniestralidad. Dicha situación sufrió un despunte a raíz de la crisis económica vivida en España. La prevención en riesgos laborales fue una de las áreas que más recortes sufrió por parte de las empresas.

Las empresas deben ofrecer por ley una formación específica a sus empleados y empleadas sobre los riesgos asociados a sus puestos de trabajo. Suelen proporcionar dicha formación, ya sea de forma interna o externa, sin embargo, para algunos profesionales entrevistados/as la calidad de la formación, en cuanto al número de horas formativas y los recursos materiales para su información (simples folletos) no es tan buena como les gustaría pues consideran que la formación no llega a ser suficiente.

En cuanto a la formación básica en PRL, las empresas no están obligadas a proporcionar dicha formación a sus empleados/as ni a la figura del Delegado en prevención. Por lo que son pocas las empresas que la ofrecen. Por tanto, toda persona interesada en formarse en este nivel debe solicitarla a los agentes sociales o buscarse vías alternativas privadas que requieran un coste adicional.

Por ello, se hace necesario poner a disposición de los/las trabajadores/as, que así lo requieran, una guía completa y actualizada en formación en prevención básica.

En relación a la elaboración de la guía o manual se destacan algunas conclusiones preliminares de interés:

- Existe una amplia normativa en PRL a tener en cuenta a efectos de la guía. Sobre todo, en cuanto a la incorporación y desarrollo de conceptos teóricos como “la enfermedad profesional”; “los distintos tipos de riesgos que se pueden encontrar”, “los principios generales de la acción preventiva” ... son aspectos descritos y regulados por ley que deberán aparecer tal y como se establece.
- En el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, se establecen ciertos contenidos mínimos que deben aparecer en la formación básica de PRL. Estos contenidos serán incorporados en la guía.
- No obstante, pese a que muchas definiciones, contenidos y temáticas deberán aparecer tal y como establece la normativa, a raíz de las entrevistas se han detectado otras cuestiones a incorporar:
 - o Incluir aspectos prácticos en algunos contenidos para favorecer su comprensión.
 - o Incluir y profundizar sobre “riesgos psicosociales” como el acoso laboral, el estrés, la depresión... Riesgos que, al afectar a un gran número de empleados/as, y, al poseer síntomas y consecuencias difícilmente apreciables a la vista, están invisibilizados.

Para los entrevistados/as el formato del manual idóneo deberá ser tanto físico como digital. Por un lado, el formato físico facilita el estudio y la lectura del mismo, y evita posibles daños a la vista. Por otro lado, el formato digital permite el acceso inmediato y concurrente a la guía, esté donde esté el sujeto.

Análisis de los resultados:

Tras el análisis de contenido, realizado a partir de la clasificación en categorías y asociaciones de la información recopilada en las entrevistas, se identificaron asociaciones discursivas significativas. A raíz de estas asociaciones, es decir, de los puntos en común de los discursos de los expertos/as en materia de salud laboral, se interpreta y se describe el estado actual en materia de salud laboral y siniestralidad de la región de Castilla-La Mancha, el estado en el que se encuentra la salud laboral en las empresas y la formación de nivel básico, y los contenidos y materiales relevantes a incluir en el manual, las formas en las que pueden presentarse, y la posibilidad de incorporar buenas prácticas.

La prevención de riesgos laborales no es cuestión baladí, una correcta aplicación en centros de trabajo evita que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales. A pesar de contar con mecanismos regulados por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales para aplicar adecuadamente la prevención, algunas regiones de España registran en la actualidad altos índices de accidentalidad.

Es el caso de Castilla-La Mancha, su elevada accidentalidad es consecuencia de los sectores de producción que predominan en el territorio: la logística y la construcción. Estas actividades económicas, con mayor presencia en Guadalajara y Toledo, comprenden labores de mayor riesgo como la manipulación de mercancía a través de la carga y descarga, el manejo de maquinaria, los trabajos en altura, largos desplazamientos, etc.

La empresa, según la Ley de PRL es la principal responsable de garantizar la seguridad y la salud de los empleados y empleadas que se encuentren a su cargo en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Pero, los escasos instrumentos de control y la falta de vigilancia, en algunas ocasiones, incide en la mala praxis de muchas empresas que o no cumplen con estos parámetros preventivos o lo hacen de una manera muy laxa, sin involucrarse en un correcto mantenimiento.

El Delegado/a de prevención se alza como una importante figura de control y vigilancia en estas malas prácticas preventivas. Sus actuaciones, reguladas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, abarcan una serie de facultades y responsabilidades dentro de la empresa, como poder vigilar, controlar y asesorar en prevención, denunciar malas prácticas, es decir, ejerce un rol participativo en la mejora de las condiciones de salud en el ámbito laboral.

A pesar de la importancia de esta figura para con la prevención de riesgos, disponer de un Delegado/a en la empresa no es obligatorio por ley, así como tampoco que el servicio preventivo interno o externo de la empresa ofrezca a los Delegados/as la formación que necesitan para desempeñar su rol correctamente: la formación de nivel básico.

La importancia de ofrecer una guía de formación de nivel básico radica en su contenido, aborda aspectos de gran importancia como los derechos y deberes

de las partes implicadas en la prevención, cómo debe realizarse una evaluación de riesgos, posibles riesgos generales y cómo prevenirlos, etc. Disponer de estos conocimientos permite a Delegados/as, y también a todos y todas los/las empleados/as, detectar malas prácticas en materia de salud y seguridad en sus centros de trabajo y la consiguiente denuncia al organismo responsable.

En definitiva, una guía de formación básica actualizada, como la que se enmarca en este proyecto, es imprescindible para los empleados/as y delegados/as como medio de consulta informativa, así como recurso de apoyo formativo.

Actualmente, existen unos contenidos temáticos mínimos establecidos por el *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención* que deben aparecer en la guía de formación de nivel básico. No obstante, tras el estudio de las narraciones y el análisis discursivo se descubre la importancia de añadir y profundizar también en los siguientes aspectos:

- Profundizar en la Gestión de la prevención: para que los empleados/as y los delegados/as conozcan sus derechos y los pasos a seguir para intervenir correctamente en la prevención de riesgos laborales, evitando así la mala praxis en las empresas.
- Profundizar en la “vigilancia para la salud”: en algunos centros de trabajo no están procediendo adecuadamente con este “control” sanitario, y se encuentran muchas carencias informativas sobre esta obligatoria “vigilancia”. Para revertir esta situación, se debe formar e informar adecuadamente través de la guía, así como incidir en su importancia en materia preventiva.
- Profundizar en el conocimiento de los riesgos psicosociales y su evaluación: Los riesgos psicosociales se derivan generalmente de una mala gestión y organización del trabajo, produciendo resultados psicológicos y sociales negativos como el estrés laboral, el acoso laboral o la depresión. Estos riesgos son transversales a todos los sectores y en la actualidad afectan a un gran número de empleados/as. Es importante incluir información sobre estos riesgos en el manual, porque son síntomas y consecuencias difícilmente apreciables a la vista, es decir, están invisibilizados, lo que provoca dificultades en su detección y diagnóstico.

Este manual incluirá información sobre qué son los riesgos psicosociales, cómo se pueden generar, y cómo se pueden detectar, para que tanto los Delegados/as como los empleados/as los puedan identificar.

- Profundización en riesgos “generales” transversales a todos los sectores: la guía de formación de nivel básico está destinada a la población ocupada en todos los sectores de producción, por lo tanto, se mencionarán, pero no se profundizarán, los “riesgos específicos” de sectores o puestos de trabajo en particular.

Una vez controlados cuáles son los contenidos mínimos que deben aparecer en la guía, así como las sugerencias realizadas por los expertos y expertas, se establece la estructura de la guía, es decir, se presenta el esquema con el contenido y el enfoque que tendrá el producto final:

BLOQUE 1.

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD

Y SALUD EN EL TRABAJO:

1. EL TRABAJO Y LA SALUD:

- Los riesgos laborales y condiciones de trabajo.

2. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS:

- Accidente de trabajo.
- Enfermedad profesional.
- Patologías de origen psicosocial.

3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

4. NORMATIVA BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

BLOQUE 2.

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN:

1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO/A EN MATERIA PREVENTIVA.

2. MODALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA.

3. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS:

- Los Delegados/as de Prevención.
- El Comité de Seguridad y Salud.

4. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- La Evaluación de Riesgos.
- La Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- La Vigilancia de la Salud

BLOQUE 3.

RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN:

1. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD:

- Lugares de trabajo.
- Maquinaria.
- Herramientas manuales.
- Electricidad.
- Incendios.

2. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES AMBIENTALES:

- Agentes químicos.
- Agentes físicos.
- Energía mecánica:
 - Ruido.
 - Vibraciones.

- *Energía térmica.*
- *Energía electromagnética.*
 - o *Radiaciones no ionizantes.*
 - o *Radiaciones ionizantes.*
- *Agentes biológicos.*

3. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES ERGONÓMICAS Y PSICOSOCIALES.

- *Riesgos ergonómicos.*
- *Riesgos psicosociales.*

4. SISTEMAS DE CONTROL DE RIESGOS

5. RESPONSABILIDADES EN MATERIA PREVENTIVA

La *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* se consagra como la fuente de información por excelencia para proporcionar el significado de muchos de los contenidos de la guía. Sin embargo, para evitar la elaboración de una guía eminentemente teórica, cuyo contenido sea comprensible por todos y todas, la redacción de la guía de la mano de un experto/a en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales es fundamental.

Profesionales que conocen y controlan la normativa y saben adaptarla para transmitir la información al público de manera sencilla, con claridad, pero de forma eficaz. Además, a partir de sus conocimientos en la materia sabrán incorporar ejemplos prácticos en la guía sobre cuestiones relacionadas con “la evaluación de riesgos” y con los “riesgos ligados a las condiciones ergonómicas y psicosociales” tales como la manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas forzadas, factores de riesgo psicosociales, etcétera.

La finalidad de la guía debe ser la elaboración de un manual, no muy extenso, que incluya el contenido preciso para mantener vivo el interés del lector/a durante su lectura. También, la aplicación de un lenguaje sencillo, claro y explicativo favorecerá la comprensión de todos los aspectos teóricos y normativos para el lector/a.

Para finalizar, el formato idóneo de la guía es que se pueda consultar tanto a través de un formato físico como un formato digital. Por un lado, el formato físico facilita el estudio y la lectura de la guía, y evita posibles daños a la vista. Por otro lado, el formato digital permitiría su acceso inmediato y concurrente desde cualquier dispositivo.

Propuestas de mejora:

- Realizar campañas y acciones informativas regionales que sensibilicen y conciencien a la ciudadanía sobre la importancia de la prevención en riesgos laborales y sobre el papel tan importante que tiene cada agente implicado en la prevención (empresarios, empleados/as, delegados/as, etcétera) en materia de derechos y obligaciones.
- Incluir la obligación del servicio de prevención (propio o ajeno) de la empresa de ofrecer formación gratuita en prevención de riesgos laborales de nivel básico a trabajadores/as y a delegados/as en prevención.

Disponer de estos conocimientos permite a Delegados/as, y también a todos y todas los/las empleados/as, detectar malas prácticas en materia de salud y seguridad en sus centros de trabajo y la consiguiente denuncia al organismo responsable.

- Establecer por ley la figura del delegado/a de prevención en aquellas empresas sin representación de los trabajadores/as.
- Garantizar que se cumple una adecuada y correcta labor del servicio de prevención incrementando los controles y las inspecciones de trabajo y/o otorgando mayores derechos a los visitadores/as de empresa de los sindicatos para que puedan realizar correctamente la labor de control.
- Garantizar que se cumple una adecuada y correcta labor del servicio de prevención (propio o ajeno) de la empresa en materia formativa. Que pone a disposición de sus empleados/as material adecuado de consulta, y que reciben correctamente la formación e información tanto de los riesgos de trabajo asociados a sus puestos de trabajo, como la información de nivel básica en materia de gestión de la prevención.
- Ofrecer a la población ocupada de la región manuales o guías formativas gratuitas de prevención de riesgos de nivel básico para que puedan consultar sus derechos y obligaciones. Estos manuales deben ser gratuitos, estar actualizados, incluir un lenguaje sencillo, claro y comprensible por todos y todas, estar disponibles en formato físico y en formato digital, y deben:
 - Profundizar en la “gestión de la prevención”: para que los empleados/as y los delegados/as conozcan sus derechos y los pasos a seguir para intervenir correctamente en la prevención de riesgos laborales, evitando así la mala praxis en las empresas.
 - Profundizar en la “vigilancia para la salud”: en algunos centros de trabajo no están procediendo adecuadamente con este “control” sanitario, y se encuentran muchas carencias informativas sobre esta obligatoria “vigilancia”. Para revertir esta situación, se debe formar e informar adecuadamente través de la guía, así como incidir en su importancia en materia preventiva.
 - Profundizar en el conocimiento de los “riesgos psicosociales” y su evaluación: Los riesgos psicosociales se derivan generalmente de una mala gestión y organización del trabajo, produciendo resultados psicológicos y sociales negativos como el estrés laboral, el acoso laboral o la depresión. Estos riesgos son transversales a todos los sectores y en la actualidad afectan a un gran número de empleados/as. Es importante incluir información sobre estos riesgos en el manual, porque son síntomas y consecuencias difícilmente apreciables a la vista, es decir, están invisibilizados, lo que provoca dificultades en su detección y diagnóstico.