



Recomendaciones para la mejora de la formación en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción

Con la financiación de:



FUNDACION
LABORAL
DE LA CONSTRUCCION

Edis

EQUIPO DE
INVESTIGACIÓN
SOCIOLOGICA S.A.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

**Recomendaciones
para la mejora de la
formación en materia
de seguridad y salud
en el sector de la
construcción**

Los contenidos de esta guía de recomendaciones han sido desarrollados en el marco del Proyecto N°: IS-005/2005 “Desarrollo de herramientas de formación/información de la prevención de riesgos laborales en las obras de construcción y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales”, con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (Convocatoria de asignación de recursos del ejercicio 2005)

Fundación Laboral de la Construcción

Dirección y coordinación de la investigación

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

Administración

Yolanda Gómez López

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

Responsables de investigación

Mercedes Ruiz Cubero, Raúl Ruiz Villafranca

Grupo de Expertos

Alejo Fraile Cantalejo

(Director del Centro Nacional de Verificación de Maquinaria, INSHT - Vizcaya)

Fernando Medina Rojo

(Técnico del Departamento de Salud Laboral de MCA-UGT)

Pedro Pérez Francés

(Gerente del Consejo Territorial de Extremadura de la Fundación Laboral de la Construcción)

Agustín del Pino Martínez

(Asesor de Formación de la Confederación Nacional de la Construcción)

Joaquín Rodríguez López

(Subdirector de la Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias)

Luis Carlos Sáenz de la Torre

(Asesor Técnico de la Comisión Regional de Prevención de Riesgos Laborales de Andalucía)

Vicente Sánchez Jiménez

(Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente de Fecoma-CCOO)

César Souto Iglesias

(Instituto Nacional de las Cualificaciones)

Jon Zubizarreta Molinuevo

(Jefe del Programa Técnico de Formación del INSHT – Vizcaya)

Empresas colaboradoras en el estudio cualitativo

ADECCONS
AGRACONSA
ALTAMIRA S.L.
ARASCON
ARISTU IZQUIERDO
ARNAIZ
ARRANZ ACHAS, S.A.
ASOCIATION
ASPICA CONSTRUCTORA
CABERO EDIFICACIONES, S.A.
CAMINOS Y CONSTRUCCIONES CIVILES
CAMINOS Y CONSTRUCCIONES CIVILES S.A.
CELSA
CEYD S.A.U.
CIMENTACIONES OBRAS Y ESTRUCTURAS
CONSOLIDACIONES Y CONTRATAS
CONSTRUCCIONES MEGOSA
CONSTRUCCIONES ORTIZ
CONSTRUCSA-ZURDASA
CONSTRUCTORA CASTELLANA IND. S.A.
COSYC S.A.
COSYSA
DANIEL FERNÁNDEZ FERRERO
DAVID CAZALLO GOMEZ S.L.U.
EOC DE OBRAS Y SERVICIOS
ESTRUCFLORA S.L.
EXFERA
FCC
FORJADOS RECO
FUENLU S.L. y FUENCOP S.L.
GOMESA
GRUPO IPRI S.A.
HEMAG
HORCONA S.L.
ICRO-2000
IDECONSA
IDECONSA
INSOTECH
JAVI Y MANUEL
JOSE MANUEL
LOS ALAMOS
MARKEL
OHL
ORTIZ
PARQUEOLID PROMOCIONES
PINTO BRIO
PLACONSA, S.A.
PROGEIM SLA
REFORMAS
ROSADO GIL S.L.
RUIZ ALAMILLO
SANTA MARIA INSTALACIONES
SEDES S.A.
TAMARSA
UNOCIEN S.A.
URBOPAMA
VICEMAR
ZURDASA

Índice

01. Presentación	7
02. ¿Por qué es importante la formación en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción?	11
03. Objeto del documento de recomendaciones	15
04. Factores que determinan la eficacia de la formación en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción	19
05. Recomendaciones y aproximación a buenas prácticas de formación en prevención de riesgos laborales (PRL)	39

01

Presentación

La Fundación Laboral de la Construcción es una entidad sin ánimo de lucro constituida por las entidades más representativas del sector

–Confederación Nacional de la Construcción (CNC), Federación Estatal de Construcción Madera y Afines de Comisiones Obreras (FE-COMA-CC.OO.) y Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT)–. Su finalidad primordial es crear un marco de relaciones laborales estables y justas y prestar servicios a las empresas y los trabajadores.

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

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

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

Como resultado de dicho proyecto se elaboró un informe con los resultados de dicha evaluación, en el que se llevó a cabo un análisis de las fuentes documentales conjuntamente con una investigación mediante grupos de discusión, entrevistas en profundidad y una encuesta estadís-

tica con 634 trabajadores y responsables de las empresas del sector de la construcción. Finalmente, un grupo de expertos valoró los resultados y realizó una serie de recomendaciones para la mejora de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.

Asimismo, los agentes sociales del sector valoraron los resultados del proyecto y expusieron su visión sobre la formación en prevención de riesgos laborales. Sus opiniones se reflejan en el citado informe.

El presente documento recoge los resultados del mencionado estudio en lo referente a la identificación de los factores que determinan la eficacia de la formación en prevención y las recomendaciones para su mejora.

02

¿Por qué es importante la formación en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción?

En 2005 la tercera parte de todos los accidentes de trabajo mortales se produjeron en el sector de la construcción. Así mismo, el índice de incidencia de accidentes con baja fue de 13.498, el doble que en el conjunto de sectores.

La prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales es una prioridad para empresarios y trabajadores del sector de la construcción. En este sentido, la formación e información en materia de seguridad y salud laboral, contribuye a:

- asegurar que los trabajadores no resulten heridos o caigan enfermos como consecuencia de su actividad laboral,
- desarrollar una cultura positiva en el ámbito de la seguridad y salud
- mejorar la gestión de la seguridad y salud,
- cumplir con la legislación vigente para proteger la seguridad y salud de los trabajadores,
- evitar los costes sociales y económicos que producen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La formación debe ser eficaz y así posibilitar:

- que los trabajadores posean las competencias necesarias en materia de seguridad y salud,
- el cambio de actitudes para provocar una modificación en el comportamiento de empresarios y trabajadores,
- la transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo.

De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario debe ofrecer la información y formación necesaria en materia de seguridad y salud.



Artículo 19 de la Ley 31/1995: formación de los trabajadores

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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

03

Objeto del documento de recomendaciones

El principal objetivo de este documento es presentar los factores que influyen directa e indirectamente en la eficacia de la formación en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) en el sector de la construcción. En segundo lugar se realizan una serie de recomendaciones que deben tenerse en cuenta en diversos ámbitos y niveles de decisión para mejorar la formación en PRL en la construcción. Estas recomendaciones se dirigen a mejorar tanto el contexto y el cumplimiento de la normativa, como la organización y la práctica formativa. Finalmente se realiza un esquema de aspectos que pueden conducir a una buena práctica de formación en dicha materia.

Las recomendaciones van dirigidas a: responsables y técnicos de prevención de riesgos laborales y de formación en el ámbito de la administración laboral; agentes sociales; empresas; servicios de prevención así como otras entidades que desempeñan un papel importante en el ámbito de la formación en seguridad y salud en el sector de la construcción.

04

Factores que determinan la eficacia de la formación en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción

La estimación general de los expertos y responsables de formación en PRL es que los resultados de la formación en prevención son insuficientes. Esta formación no tiene la consistencia y el alcance necesario, aunque a largo plazo puede ayudar a desarrollar la cultura preventiva, mejorando el conocimiento en esta materia, cambiando la mentalidad y concienciando a las empresas y trabajadores, y generando comportamientos seguros en el trabajo.

Si bien es cierto que la formación en PRL es un elemento más en una estrategia para mejorar las condiciones de trabajo y los resultados de la seguridad y salud en el sector de la construcción, este elemento, aunque existe, hay que redefinirlo y modificar el “cómo” se realiza para conseguir una mayor eficacia.

En definitiva, la opinión general del sector de la construcción a este respecto es que hay que cambiar la forma en cómo se organiza y desarrolla la formación en PRL para que ésta cumpla con sus objetivos.

En tal sentido, a partir del análisis de la investigación evaluativa y el realizado por el grupo de expertos, se exponen los aspectos que influyen en la eficiencia de la formación en PRL.

Contexto laboral y empleo

El contexto productivo y las características del empleo determinan en gran medida la eficacia de una acción formativa. Esto es así tanto para el desarrollo del proceso formativo, como para que, una vez realizada la formación en PRL, se haga viable la transferencia al puesto de trabajo. Por lo tanto, a continuación se consideran determinados aspectos relacionados con el contexto productivo que influyen en la mayor o menor eficacia de las acciones formativas: organización del trabajo y proceso productivo; composición heterogénea de la fuerza de trabajo; colectivos con mayor siniestralidad laboral y menor cobertura de formación en PRL, carácter móvil y temporal de las obras; y trabajo no declarado, que aún persiste en el sector.

→ Organización del trabajo y proceso productivo

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

Uno de los principales factores de contexto que condicionan y limitan la propia práctica formativa en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción es la subcontratación. Este fenómeno hace más compleja la organización del trabajo y, como consecuencia de ello, la aplicación efectiva de la prevención.

El entramado de empresas que participan en el proceso de producción dificulta seriamente, no sólo la implantación de la formación en PRL, sino también que el proceso formativo sea todo lo adecuado que el sector requiere. Desde un punto de vista económico, este mecanismo permite atender a un volumen mayor de demanda, cubrir áreas de trabajo que no tiene la propia empresa y descentralizar los núcleos de control de la producción. Sin embargo, debilita asimismo la cadena de responsabilidades

establecidas en las relaciones mercantiles entre las empresas, tanto las asociadas al control de la prevención como a la ejecución misma.

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

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

En este sentido se ha detectado una mayor dificultad para poner en práctica lo aprendido en unas condiciones de empleo inestable, con una organización del trabajo fundamentada en las cadenas de subcontrataciones y un desfavorable clima de trabajo. Todo ello, unido a la no interiorización de hábitos de trabajo seguros, trae como consecuencia que la posibilidad de poner en práctica lo aprendido en la formación sea más bien escasa. Por todas estas cuestiones, se destaca una disminución de las posibilidades de concienciación sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

Hay que resaltar en los discursos la incorporación de los trabajadores inmigrantes en el sector. En este sentido se ha destacado la idea de que no tiene sentido hablar de inmigración como un todo homogéneo. Las reflexiones emitidas establecen diferencias según país de procedencia, que supone, en muchos casos, conocimientos y experiencias distintas.

Los inmigrantes padecen, en numerosas ocasiones, las situaciones de trabajo más desfavorables: desde una situación de ilegalidad hasta una mayor rotación en el sector. Ocupan las posiciones más bajas de la estructura de cualificaciones, por lo que la posibilidad de prolongar las jornadas y de realizar destajos aumenta. En general, se ven afectados, en mayor medida, por aquellos aspectos del sector que limitan y frenan la generalización de comportamientos preventivos tanto individuales, como colectivos.

Desde algunas de las posiciones de las personas entrevistadas se señala, en general, un mayor compromiso con el aprendizaje por parte de los trabajadores extranjeros. Este hecho favorecería su participación y aprovechamiento de los contenidos, pero exige también estrategias didácticas y docentes complementarias, adaptadas a sus peculiaridades.

Por otro lado, el bajo nivel de formación inicial de los trabajadores del sector, y especialmente la escasa o nula formación en prevención de riesgos laborales que se recibe antes de insertarse en el empleo, dificulta la eficacia de la formación continua en PRL. Y esto es así en la medida en la que la formación a trabajadores ocupados del sector en materia de PRL se materialice con contenidos generales, en detrimento de los específicos de la ocupación y del puesto de trabajo.

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

En general, un 31% de los ocupados reconoce no haber recibido nunca formación en PRL. Además, en el sector de la construcción los colectivos de trabajadores temporales, los más jóvenes, los trabajadores cualificados y no cualificados, y los de las empresas pequeñas son los que sufren más accidentes. Para el desarrollo de la cultura preventiva se hace necesario que la formación en PRL preste una atención específica a dichos colectivos y a sus peculiaridades: características físicas y psicológicas, cualificación profesional, conocimiento de la seguridad y salud, riesgos particulares, integración y relación dentro de la organización del trabajo. Asimismo, estos colectivos acceden en menor medida a la formación en PRL, por lo que se hace necesario mejorar la cobertura formativa de estos grupos de trabajadores.

→ **Carácter móvil y temporal de las obras**

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

→ **Trabajo no declarado**

De acuerdo con la publicación "Shifting employment: undeclared labour in the construction industry", elaborado por Construction Labour Research (CLR, 2006), se estima que en la construcción en España existe entre un 7 y un 20% de trabajo no declarado.

Esta situación dificulta la implementación de las medidas preventivas correspondientes, incluida la formación.

Sistema de seguridad y salud: cumplimiento de la normativa

Un componente esencial del sistema de seguridad y salud es la normativa, en concreto, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Después de diez años desde su promulgación, el balance no es del todo positivo en cuanto a la implementación de la formación en PRL. A continuación se mencionan las dificultades existentes para implantar la formación y el papel que en este ámbito pueden desempeñar las sanciones y los premios.

→ Implementación de la formación

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

Por otro lado, el peso de la normativa en prevención provoca una excesiva vigilancia de la empresa contratista hacia la subcontratista. Esta situación provoca que las imposiciones legales de la formación en prevención sean percibidas más como exigencias empresariales (de la contrata a la subcontrata y de la empresa al trabajador) que como un beneficio individual y colectivo en seguridad y salud.

→ Sanciones y recompensas

Para que se produzca la cobertura necesaria de la formación en PRL es preciso que se pongan en práctica mecanismos adecuados que incentiven el cumplimiento de la normativa relacionada. Por ello, el establecimiento de sanciones y recompensas promoverá la realización de la formación en aquellos ámbitos donde aún es insuficiente, y ésta se ajustará a la normativa, lo que ayudaría a incrementar su eficacia.

Organización de la formación en PRL

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

El particular compromiso de la empresa con la prevención y la coherencia con sus objetivos y políticas de organización de la actividad y el trabajo, proporcionan mayores garantías de conseguir resultados efectivos en la formación en prevención de riesgos laborales. Estas serían, en cualquier caso, situaciones particulares y minoritarias dentro del sector, según se desprende de la información cualitativa obtenida.

Se pone de manifiesto cierta debilidad del interés colectivo: los empresarios desconfían entre sí y perciben una gran diversidad de intereses en los mismos. Diversidad que se apoya en la desigualdad en el cumplimiento de la norma y en las ventajas competitivas que adquieren algunas empresas por ese hecho.

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

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

→ Medio de acreditación eficaz y validación de competencias profesionales

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

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

A título de ejemplo mencionar que en el Reino Unido se han habilitado unas tarjetas que acreditan la formación en PRL. El objetivo de dicha tarjeta es asegurar unos conocimientos básicos en seguridad y salud por parte de todos los trabajadores que se encuentren en el lugar de trabajo. Hasta el momento actual se han emitido más de 900.000 tarjetas (“safety passports”) en el sector de la construcción. En dicho sector se tramita de forma específica la tarjeta CSCS (The Construction Skills Certification Scheme) de certificación de la cualificación profesional. Se trata de una tarjeta de identificación y registro personal (similar a una tarjeta de crédito) que tiene un período de validez de 3 ó 5 años. La citada tarjeta muestra que el trabajador es competente para su trabajo, incluye los certificados de formación relevantes y acredita que ha realizado formación sobre concienciación y conocimientos en materia de seguridad y salud.

La aplicación eficaz de una tarjeta de acreditación de la formación en PRL supondría que el trabajador podría acreditar tal formación y así evitar la repetición de cursos “iniciales”. El trabajador tendría, por lo tanto, un medio para evidenciar que está cualificado con un nivel reconocido de seguridad y salud y de competencia profesional. Así la empresa contratista se aseguraría de que sus trabajadores y los de las empresas que contratan disponen de la formación adecuada en PRL.

La nueva Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, en su artículo 10 recoge la futura regulación, a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, de la acreditación de la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. En este sentido, sería interesante realizar un seguimiento de los cambios que dicha ley producirá en la eficacia de la formación en PRL.

Otro aspecto que puede favorecer la eficacia de la formación en PRL en la construcción es la posibilidad de exigir la adecuada competencia profesional y en PRL a los empresarios y trabajadores que quieren iniciar su actividad. Sin embargo, la articulación e implementación de dicha exigencia sería algo compleja, dadas las características sectoriales (cultura de formación y de prevención), cualificación profesional y tipología de la actividad laboral.

→ Formadores

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

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

La integración de la seguridad y salud en los programas del sistema de educación y formación profesional es fundamental para favorecer el desarrollo de la cultura preventiva. En la actualidad, se puede afirmar que la PRL no se encuentra integrada en la formación profesional (reglada, ocupacional y continua) que se imparte para el sector de la construcción. Sin embargo, el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales (INCUAL), organismo que desarrolla las cualificaciones del Catálogo

Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) está incorporando las competencias de seguridad y salud dentro de las propias competencias profesionales de las diversas cualificaciones. No obstante, dichas cualificaciones no se han difundido aún en el sistema de formación profesional para el empleo.

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

Finalmente señalar que hay que tener en cuenta el nivel de participación en el sistema de educación y la formación de los futuros y actuales trabajadores del sector de la construcción.

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

La cultura del sector en relación con la formación en PRL se enmarca en torno a la importancia de la norma y, por lo tanto, de la formación como requisito legal, más que como un aspecto a realizar de forma adecuada para cumplir con los objetivos del desarrollo de la repetida cultura preventiva. De hecho, en diversos ámbitos, como en el de las Pymes y los trabajadores autónomos, se hace difícil cumplir con los preceptos de la ley. En este sentido, el desarrollo de estrategias de formación para el sector, con independencia y superando lo estipulado en la ley, y centrandose la atención en la adecuada realización de la formación en PRL y de su transferencia, mejoraría la eficacia de dicha formación.

Práctica formativa

La práctica formativa es el ámbito en el que se realiza de forma más efectiva la transferencia de conocimientos y actitudes sobre seguridad y salud. Por lo tanto, es muy necesario contemplar los factores que inciden en la eficacia de la formación en PRL. En concreto, es en dicha práctica formativa donde más habrá que incidir para modificar el “como” de la formación en PRL. Se exponen a continuación algunos aspectos relacionados con las características generales de la formación, los recursos y la metodología formativa, la definición de objetivos y la evaluación, los contenidos de la formación y la dimensión temporal de la misma.

→ Resumen de las características de la formación (o información) en PRL realizada:

- Los discursos de los trabajadores aluden a reuniones o charlas que tienen lugar en la empresa y que se realizan de forma periódica.
- Mediante la encuesta a ocupados se establece que el tipo de impartición más utilizado es el realizado a través de una sesión o charla.
- Hay que explicar que los contenidos, aunque de carácter general, combinan temáticas específicas del sector de la construcción con aspectos comunes de la prevención de riesgos laborales.
- La formación se caracteriza por abordarse básicamente mediante contenidos teóricos.
- En cuanto a la temática tratada en los cursos, prima fundamentalmente la relacionada con los accidentes de trabajo.
- La duración media de la formación se caracteriza por ser moderada, dándose de manera distinta en según que colectivos. La media global obtenida es de 14,2 horas; sin embargo, el 50% de los cursos tiene una duración de 4 horas o menos.
- Los resultados de la encuesta marcan que la modalidad más utilizada es la presencial.
- Existen un porcentaje moderado de cursos en los que no se realiza ningún tipo de control de asistencia. En el 38% de la formación realizada en los últimos doce meses no se controla la asistencia, frente al 62% restante en las que sí se ponen medios para tal fin.

→ Recursos para la formación

La organización de la prevención, bien a través de los servicios de prevención propios o de los ajenos, genera recursos (docentes y materiales) para la formación. De este modo se garantiza o se facilita el acceso a la formación independientemente del tamaño de empresa. Asimismo, en relación a esos recursos preventivos que inciden en la formación en PRL, los discursos del sector constatan una pérdida de la calidad del servicio prestado por las mutuas.

Las empresas que organizan la formación a través de los servicios de prevención ajenos (las de menor tamaño) establecen más diferencias entre la formación legal y la complementaria. Los servicios de prevención propios, en principio, facilitan la adaptación de la formación a las necesidades y objetivos de la empresa.

De esta manera, se apuesta por la formación en la obra, lo que facilita las demostraciones prácticas de los contenidos que se imparten y permite el manejo de equipos y herramientas que de otra manera no estarían disponibles. El tamaño de empresa juega un papel decisivo en la dificultad de afrontar prácticas formativas en la propia empresa y adaptadas a sus necesidades específicas. Junto a ello, también se plantea la necesidad de generar recursos específicos para la formación que necesitan los trabajadores inmigrantes.

Asimismo, la posibilidad de hacer la formación en horario laboral es la condición más favorable para facilitar la participación de los trabajadores y así cumplir con los requisitos legales pero sobre todo para que se den las condiciones de eficacia de la formación.

→ Metodología para el cambio de actitudes

La formación realizada en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción es más eficaz en relación con la adquisición de conocimientos que en cuanto a su transferencia al puesto de trabajo y la concienciación de los trabajadores. El tipo de formación que se realiza no es la adecuada para poder cambiar los comportamientos no seguros y adquirir conductas preventivas. Con carácter general la formación se lleva a cabo mediante una charla en el propio centro de trabajo.

Además, se debe evitar la “idea” de culpabilizar al trabajador y poner el énfasis en la responsabilidad colectiva y en el cambio de actitudes y comportamientos.

La influencia de la formación en el cambio de actitudes es fundamental en el ámbito de la PRL. Es condición imprescindible para su eficacia. Por lo tanto, es preciso la incorporación de estrategias que favorezcan en mayor medida dicho cambio.

→ Metodología flexible para la diversidad de destinatarios

La heterogeneidad del sector es un elemento del contexto que es difícil de abordar para la práctica formativa, ya que supone el empleo de gran cantidad de recursos humanos, económicos y didácticos. Por lo tanto, la práctica formativa debe contemplar recursos pedagógicos que puedan adaptarse a los distintos grupos de trabajadores de la construcción.

Tener en cuenta las diferencias entre los grupos es importante para avanzar en la adaptación de los contenidos formativos que contribuyan a una mayor eficacia de los aprendizajes y aplicación de lo aprendido.

Uno de los criterios de distinción más importante es la nacionalidad, que exige la movilización de recursos específicos para adaptar los contenidos formativos a la lengua y experiencias previas de estos trabajadores. Otro factor que diferencia a los destinatarios es la edad y el nivel de estudios (o el número de años de escolarización). A medida que aumenta la edad, las resistencias para incorporar cambios crecen. Este hecho habrá de tenerse en cuenta en las programaciones de formación en PRL. Por otra parte, el nivel de estudios puede conllevar una mayor dificultad de comprensión de conceptos o la presencia de mayores dificultades de lecto-escritura.

Otro criterio relevante es la diferenciación de ocupaciones tanto desde el punto de vista vertical (niveles de ocupación), como horizontal (actividades por grupos de ocupaciones: reformas, restauración, edificación, obras civiles diferentes, etc...). En este sentido, cabe destacar la importancia de realizar formación en PRL dirigida a los propios empresarios. Los contenidos formativos para este colectivo deben atender, por una parte, a proporcionar recursos para la gestión y evaluación de PRL y, por otra, a conseguir, con su comportamiento, una coherencia entre la formación recibida en esta materia y la política de la empresa en el trabajo diario.

→ Definición de objetivos operativos, evaluación y seguimiento de la transferencia

Para llevar a cabo programas formativos eficaces es preciso que se definan los objetivos de la actividad formativa y se posibilite la evaluación de los resultados. En definitiva, estudiar si se han conseguido dichos objetivos. La evaluación es parte fundamental de cualquier proceso de aprendizaje eficaz. Generalmente no se realizan pruebas o exámenes para evaluar los conocimientos que han adquirido los alumnos. Así, en el 64% de la formación realizada en el último año no se realizaron este tipo de pruebas de evaluación.

Esta formación debería considerarse no sólo a corto sino a más largo plazo. Únicamente así es posible el realizar cambios para la mejora de la formación en seguridad y salud, en los diversos ámbitos.

Se constata que, en la mayor parte de los casos (67%), no se realiza ningún seguimiento de la transferencia de lo aprendido, siendo este factor uno de los que más favorecen la aplicación de comportamientos seguros.

→ Adecuación de contenidos a los riesgos y a las condiciones de trabajo

Con respecto a los contenidos, de forma general estos deben corresponderse con los riesgos reales, además de adaptarse a los destinatarios. Más concretamente, el sector de la construcción necesita incorporar en la formación en materia de PRL aspectos relacionados con los riesgos emergentes debidos a cambios en el trabajo (ergonómicos, químicos, psico-sociales y los relacionados con el bienestar). El objetivo es lograr un completo bienestar físico, mental y social en el trabajo (Estrategia Comunitaria sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2000 – 2006).

Por otro lado, incluso la formación de menor duración debe hacer referencia a los puestos de trabajo del sector de la construcción, tal y como establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, se deberían incorporar contenidos que encadenen los riesgos del puesto de trabajo con el conjunto de la organización del trabajo en la obra. Normalmente, la formación en PRL relacionada con su actividad laboral diaria es más interesante para el trabajador que la genérica, puesto que percibe su aplicación directa. La formación impartida presenta excesivos contenidos teóricos alejados de la realidad preventiva del sector. Por lo tanto, dicha formación debe tener un carácter más práctico para conseguir un mejor aprendizaje y la transferencia al puesto de trabajo.

→ Dimensión temporal

De acuerdo con la investigación, la formación se ha realizado tanto en horario laboral como fuera de él. Se reconoce que se requiere un compromiso del trabajador para participar en la formación en horario distinto del laboral, y que la realización de actividades formativas en horario laboral compensaría en parte la falta de incentivos que tiene para algunos trabajadores participar en actividades formativas de PRL. Por lo que respecta al lugar de realización, destaca la preferencia que expresan algunos de los entrevistados por la obra como espacio preferente de impartición frente al aula convencional. Junto a ello, los datos de la encuesta muestran que el momento más utilizado para realizar formación es el inicio de la actividad laboral. El 43% de los ocupados que han recibido formación en el último año así lo han respondido.

La realización de la formación dentro o fuera de la jornada de trabajo supone un incentivo o desincentivo para la participación y para la eficacia de la formación en PRL. La formación durante la jornada de trabajo

mejoraría estos aspectos. Por otro lado, el sector podría prescindir de la formación genérica “inicial”, ya citada que se imparte de forma repetida, y realizar esfuerzos en la formación regular a lo largo de la vida laboral, sobre todo cuando se producen cambios en el puesto de trabajo y en el entorno laboral. Por otro lado, los objetivos de la formación que incluyan el cambio de actitudes y concienciación, deben contemplar la duración adecuada de los cursos, así como el diseño de itinerarios adecuados a fin de conseguir estos objetivos a medio plazo. En relación con esto, la formación en PRL debería programarse a medio plazo y obedecer a una planificación previa (no solo acciones puntuales).

Factores culturales

La seguridad y salud tiene un componente cultural fundamental. En este sentido, la formación en PRL es una medida preventiva idónea para fomentar el cambio y desarrollar la cultura preventiva en el sector de la construcción. A continuación se exponen algunos de los factores que inciden en la eficacia de la formación en PRL, como son: las actitudes de los empresarios y de los trabajadores; la cultura organizacional y el clima laboral; la distinción entre el componente “emic” y “etic” de la cultura de prevención; y el valor social de las enfermedades profesionales.

→ Actitudes de los empresarios y trabajadores

La investigación ha puesto de manifiesto la importancia del componente actitudinal de la formación en PRL para conseguir su eficacia. A continuación se describe la situación de las actitudes en relación con la PRL:

- La información general de los riesgos disminuye notablemente entre los peones y, de manera más acusada, entre los trabajadores inmigrantes, especialmente cuando acceden por primera vez a un puesto de trabajo en el sector.
- Una de las manifestaciones más extendidas es la minusvaloración de la importancia del riesgo.
- Los trabajadores consideran que la formación les ayudaría o les ha ayudado a resolver los riesgos laborales.
- La idea de salud (enfermedades) a largo plazo está bastante ausente entre los trabajadores y empresarios, debido a la preponderancia de los accidentes de trabajo.
- Existe, en general - pero a veces con cautela - una actitud de confianza respecto a las posibilidades de la formación como vehículo para la prevención de riesgos laborales. No obstante, la formación, aunque imprescindible, es insuficiente por sí sola para conseguir una mejora sustancial de la seguridad y salud.

La iniciativa para realizar la formación en PRL la toma la empresa, en buena parte, por las exigencias normativas, no implicándose en ello los trabajadores. En efecto, los datos recogidos a través de la encuesta a ocupados muestran que la causa principal para realizar cursos de formación en PRL es la petición de la empresa. En general se aprecia que en la medida que la realización de una actividad formativa responde o se acerca más a la decisión personal, se incrementa la posibilidad de alcanzar los objetivos de la formación

A partir de estos resultados es imprescindible la modificación de actitudes de los empresarios y de los trabajadores; es más relevante la de los primeros y la de los puestos de responsabilidad (encargados y jefes de obra) por su capacidad de influencia en el conjunto de la obra. En el proceso de cambio de actitudes hay que incidir en la motivación para el aprendizaje sobre seguridad y salud.

Además, se debe hacer hincapié en las diversas subculturas que conviven en el sector. Por ejemplo, la valoración y el comportamiento de los jóvenes o de los inmigrantes en relación con los riesgos laborales.

→ Cultura organizacional y clima laboral

Diversos estudios señalan que el crecimiento de la cultura organizacional favorece a su vez el desarrollo eficaz de diferentes medidas de seguridad y salud, incluida la formación en PRL. Por otro lado, se detecta en las empresas y obras del sector, como ya se ha indicado, cierto clima de desconfianza que no favorece la puesta en práctica de medidas preventivas eficaces, entre ellas la formación y concienciación de los trabajadores. La mejora de ambos conceptos, relacionados entre sí, ayudarían a mejorar la eficacia de la formación en PRL.

→ Cultura de prevención (“emic” y “etic”)

En toda cultura existe un componente “emic” y otro “etic” y, por lo tanto, también en el sector de la construcción. Estos pueden coincidir en mayor o menor medida. En tal sentido, en el sector y en conjunto en la economía española existe un discurso positivo sobre la importancia de la seguridad y salud laboral, que se traslada a estrategias políticas y a la normativa laboral. Sin embargo, este componente “emic” de la cultura no coincide o no se plasma en el “etic” (lo que realmente se plasma en las actitudes y comportamientos diarios). Tal hecho pone de manifiesto, una vez más, la importancia de incidir en el cambio cultural, en el sentido de hacer que el “etic” se acerque al “emic” en la formación en PRL.

→ Enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales se consideran irrelevantes. Se encuentra presente sobre todo el hecho más tangible y cercano de los accidentes laborales. Sin embargo, en la construcción se producen numerosas enfermedades profesionales que se desarrollan a largo plazo, principalmente las relacionadas con disfunciones músculo-esqueléticas, contaminación química y algunos aspectos psico-sociales. Por lo tanto, una formación en PRL eficaz debería incidir en la importancia de considerar estos riesgos.

05

Recomendaciones y aproximación a buenas prácticas de formación en prevención de riesgos laborales (PRL)

A partir del análisis realizado sobre la situación de la formación en PRL y de los factores que inciden en su eficacia se presentan un conjunto de recomendaciones y propuestas de mejora. Debido a la complejidad de la realidad sectorial, algunas recomendaciones que se incluyen en un ámbito determinado presentan también aspectos de otros; no obstante, por motivos de orden conceptual se engloban en el ámbito principal del que deriva la dificultad para conseguir la eficacia pretendida.

Por lo tanto, las recomendaciones van dirigidas a la mejora relativa al contexto laboral, la normativa y el sistema de seguridad y salud, la organización de la formación, la práctica formativa y el desarrollo de la cultura preventiva

Recomendaciones relacionadas con el contexto laboral y el empleo

→ Realizar cursos de formación adaptados a las características demográficas del sector

Debido a la diversidad de las características diversas de los ocupados del sector, y para conseguir la eficacia metodológica, los participantes en los cursos deben constituir grupos homogéneos y tener características similares (profesión, actividad, idioma, nivel educativo, etc.). Además, ello posibilitaría una formación más relacionado con el puesto de trabajo del alumno.

→ Focalizar la formación en puestos en los que es posible realizar formación y en aquellos en los que después se registre una mayor transferencia

De acuerdo con el contexto de la organización del trabajo, la transferencia de la formación al puesto de trabajo difiere de unos puestos a otros. Por otro lado, debido también a dicha organización, algunos puestos pueden generar una mayor influencia en las condiciones de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores en la obra. La formación en las empresas debería ir dirigida principalmente a dichos colectivos; los que presentan una mayor transferencia real de la formación en PRL y aquellos que pueden influir en mayor medida y de forma directa en la seguridad y salud del conjunto de la obra (encargados y jefes de obra).



Disponer de los medios adecuados para la mejora de las condiciones de trabajo a fin de poner en práctica comportamientos acordes con la seguridad y salud en el trabajo

En el contexto laboral (obra) se debe disponer de elementos que permitan trabajar de forma segura (medios de protección colectiva e individual, etc.) integrados en la gestión global de la empresa y de la obra. De esta manera se facilita la transferencia de los conocimientos y actitudes adquiridas en la formación en PRL al puesto de trabajo. Los trabajadores podrán poner en práctica lo aprendido, sólo cuando se cuente en la obra con los medios para realizar la actividad en las debidas condiciones de seguridad y salud. Al propio tiempo se potencia la cultura preventiva y de formación, ya que el trabajador interioriza la utilidad tanto de las acciones formativas, como de la importancia real de unas adecuadas condiciones de trabajo.

Si se contempla el proceso del cambio de actitudes, éste solo se produce si la formación incorpora valores culturales preventivos y los mensajes y contenidos no son contradictorios con la realidad del entorno laboral. En este sentido, unas adecuadas condiciones de trabajo en la obra favorecerían la seguridad y salud y producirían un efecto multiplicador en los objetivos de la formación.

Recomendaciones relacionadas con la normativa y el sistema seguridad y salud

→ Fortalecer los mecanismos de sanciones y recompensas

Se deberían intensificar los mecanismos de sanciones para el incumplimiento de la normativa en relación con la formación en PRL, así como establecer instrumentos de recompensa para aquellas empresas que realicen buenas prácticas en formación de PRL. Además, sería muy positivo dar publicidad de dichas prácticas.

Por otro lado, también se hace necesario un sistema de sanciones y recompensas para los trabajadores en el ámbito de la empresa. De esta manera se incrementarían las responsabilidades de todas las partes y se reforzarían los objetivos de la formación en PRL.

→ Incluir formación específica para los técnicos de prevención

Debido a la especificidad de las condiciones de trabajo y del sistema de producción de las obras de construcción, la formación para los técnicos de prevención de riesgos laborales que desempeñen su actividad laboral en este ámbito debería adaptarse al sector.



Reforzar la formación de trabajadores autónomos y responsables de PYMES

Los trabajadores autónomos y los responsables de PYMES son colectivos que necesitan formación en PRL. Se debería facilitar el acceso a dicha formación de estos colectivos a través de cursos gratuitos en su entorno laboral. Este tipo de cursos, han de llevar aparejada una labor previa de sensibilización para que sintieran la necesidad de asistir a los mismos. Se podría crear un “aula permanente” para responsables de Pymes en la que se impartirían contenidos relativos tanto a los aspectos generales del sistema de seguridad y salud, como a la concienciación (hacerles ver que la mejora de las condiciones de trabajo repercuten en la calidad y en la productividad) y gestión de la prevención. Los objetivos de dicha acción formativa deberían buscar la concienciación y la adquisición de las capacidades necesarias para valorar el estado del sistema de prevención en la pequeña empresa de construcción.



Realizar un seguimiento de la evolución de los riesgos laborales

En un contexto de cambio del mundo del trabajo en el sector de la construcción, la puesta en marcha de un observatorio de riesgos laborales específico constituiría un elemento primordial para conocer los riesgos y, por lo tanto, los contenidos a incorporar en la formación en PRL. Con vistas a adaptar dichos contenidos se debería realizar el énfasis en los riesgos emergentes, es decir, aquellos que son “nuevos” y que además se están “incrementando”. Puede ser nuevo riesgo aquél que se desconoce que es causado por nuevos procesos, nuevas tecnologías, nuevos tipos de obras o por cambios sociales o de organización del trabajo. Asimismo se entiende como tal aquellos que empiezan a valorarse socialmente o que se identifican a través de la investigación científica.

Recomendaciones relacionadas con la organización de la formación en PRL



Poner en práctica estrategias formativas “más allá de lo establecido en las normas”

Existen determinados factores que influyen en la eficacia de la formación en PRL: formación ligada al puesto de trabajo y al entorno de la organización de la obra y en jornada laboral, etc. Por otro lado se constata que la ley por sí sola no soluciona el problema, ya sea por ser insuficiente para casos concretos como los del sector de la construcción, o por que existen dificultades para su implementación. Es por ello que se precisan estrategias formativas que vayan “más allá de lo establecido en las normas”. En este sentido, se propone poner en marcha metodologías formativas experimentales para su posterior difusión en el sector en función de los resultados obtenidos

Ejemplo de propuesta de estrategia eficaz de formación

Debido a las características de las obras, y para lograr contribuir a la concienciación, se puede realizar una acción “formativa” de motivación hacia la PRL después de que ocurra un incidente en la obra. De esta manera se lograría vivir directamente en el entorno de la obra un problema real que puede afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. Ello posibilitaría la concienciación en un corto periodo de tiempo (solventando así, en cierta medida, las dificultades derivadas de los tiempos de trabajo). Esta labor de concienciación se podría llevar a cabo a través de responsables tales como los encargados de la obra, previa labor de formación y concienciación de los mismos (aunque dependiendo de la organización del trabajo y de la organización preventiva de la obra y de las empresas, este papel podría desarrollarlo otro perfil profesional). Esta actividad se iniciaría como experiencia piloto en empresas de tamaño medio y una vez observada su efectividad, difundirla al sector.



Desarrollar la acreditación y validación de competencias en PRL

El reconocimiento y la acreditación de las competencias relacionadas con la PRL, como pueda ser la futura Tarjeta Profesional de la Construcción prevista en la Ley Reguladora de la Subcontratación, mejorará la eficacia de la organización de la formación, ya que evitaría la repetición de cursos, fijaría unos estándares de competencias y supondría un elemento de motivación para los trabajadores, al ver que sus conocimientos sobre esta materia son reconocidos en el mercado laboral, lo que a la larga mejoraría su “empleabilidad” en el sector. La validación de competencias aseguraría la correcta formación en PRL. Asimismo, la regulación del acceso al sector a través del establecimiento de requisitos profesionales en los que se incorporen los conocimientos y actitudes en PRL favorecería la situación de la seguridad y salud en la construcción.



Desarrollar formación dirigida específicamente para el colectivo de trabajadores inmigrantes

Se debe realizar un esfuerzo en el diseño y en la organización de la formación en PRL de este colectivo, ya que, de acuerdo con las estadísticas, es más vulnerable en relación con la seguridad y salud, debido a sus características profesionales y culturales.

Se requieren herramientas informativas y formativas en su propio idioma así como de carácter fundamentalmente visual. Los cursos de formación también deberían tener en cuenta sus características culturales y sus condiciones de trabajo, tanto en la organización como en la práctica formativa, y su posible transferencia al puesto de trabajo. Sin embargo, en este contexto es fundamental el aprendizaje del español y del lenguaje propio de las obras de construcción, ya que los accidentes pueden tener como una de sus causas la comunicación deficiente durante el ejercicio de la actividad laboral.



Incorporar el concepto de “transversalidad” en la integración de la PRL en el sistema de educación y formación

La formación profesional en la que participan los actuales o futuros trabajadores del sector de la construcción debe englobar, en la estructura de las competencias profesionales, realizaciones profesionales con los contenidos de seguridad y salud apropiados de forma “natural”, y no como un módulo diferenciado. Se debe incorporar el concepto de “transversalidad” en la formación profesional del sector. Este concepto consiste en incluir valores culturales relacionados con la prevención en las asignaturas o módulos profesionales de un currículo u itinerario profesional. Además, de esta manera, el alumno o trabajador no ve la PRL como una obligación o como un aspecto de segundo rango.

Estos criterios deberían trasladarse especialmente a la formación profesional continua del sector de la construcción, que es donde participan una mayor proporción de trabajadores. Otras actuaciones que pueden incidir en la mejora de la concienciación en PRL se dirigen a la integración en el ámbito del sistema de educación (educación básica y secundaria general). Sin embargo, este tipo de estrategias son más generales y no inciden de forma específica en el sector de la construcción, sino en el conjunto de la sociedad.

Recomendaciones relacionadas con la práctica formativa



Adaptar la actividad formativa a la organización del trabajo en la obra: flexibilidad

Adaptar la actividad formativa a la organización del trabajo significa tener en cuenta ésta para desarrollar dicha actividad. Se trata tanto de tener en cuenta la dimensión temporal, en concreto aspectos como los tiempos de trabajo – descanso a corto y a largo plazo (ej. periodos de desempleo) -, como de aprovechar las situaciones “de potencial riesgo” en los que la formación en PRL sea más eficaz. Estas medidas requieren la concienciación previa de responsables tales como los encargados de obra. En definitiva, se trataría de dotar de mayor flexibilidad a la formación en PRL.



Capacitar a los formadores de acuerdo con lo objetivos de la formación en PRL en el sector de la construcción

El perfil de los formadores es fundamental para conseguir la eficacia en el proceso de formación. De acuerdo con lo expuesto con anterioridad, una formación eficaz en PRL requeriría contenidos específicos del puesto de trabajo, incorporación de metodologías activas, introducción del concepto de “transversalidad”, etc. Para ello el formador, además de tener conocimiento del sector y de los oficios (experiencia profesional), tiene que saber aplicar las diferentes metodologías formativas que conduzcan a la motivación, participación y “transversalidad” de las acciones formativas. Las estrategias de motivación son fundamentales para el desarrollo eficaz de la formación en PRL para propiciar, también entre los trabajadores, la iniciativa para realizar este tipo de formación.

No obstante, también se debe poner a disposición de los formadores las diferentes herramientas y materiales que hagan viable la aplicación de dichas metodologías formativas.



Adaptar los contenidos a las necesidades

Los contenidos de formación en PRL, deben ser más específicos, de carácter práctico, e incorporar aspectos relacionados con nuevos riesgos (cambios en la organización del trabajo, psicosociales, etc.) que se estén dando en la actividad productiva, teniendo en cuenta además la heterogeneidad de los destinatarios. En el ámbito de la concienciación de los trabajadores, es importante impartir aspectos que favorezcan la valoración de la importancia de la salud (las enfermedades profesionales constituyen un problema a largo plazo que se minusvalora).

Factores culturales (difusión de la cultura preventiva)



Difundir la cultura preventiva entre las empresas intervinientes en la obra

Entre las recomendaciones mencionadas con anterioridad, figuran varias que pueden contribuir a un cambio cultural en el sector de la construcción y por lo tanto al desarrollo de la cultura de prevención. Tomando como base el “régimen” de subcontrataciones existente, la difusión de la cultura preventiva podría partir de las empresas contratistas de mayor tamaño (normalmente con un mejor cultura preventiva) hacia los subcontratistas a través de sus prácticas preventivas. Asimismo, sería muy recomendable la comunicación y cooperación entre las empresas participantes en una obra en materia de formación e información en PRL.



Acciones para el cambio de actitudes preventivas mediante la formación en PRL

Para conseguir el cambio de actitudes en relación con la PRL la acción o el itinerario formativo requiere las siguientes condiciones:

- Planificar la actividad o el itinerario formativo para un cierto periodo de tiempo (el cambio de actitudes, normalmente, no se produce en poco tiempo a través de una charla informativa, por ejemplo).
- Relacionar los contenidos con el contexto real y el puesto de trabajo.
- Incluir metodologías participativas, ya que es fundamental la motivación para la formación y para el trabajo.
- Incorporar en la formación profesional el concepto de “transversalidad” (valores).
- Introducir contenidos específicos y generales de PRL,
- Mejora de las condiciones de trabajo en el entorno laboral real (evitar contradicciones).
- Si se carece de algunas de estas condiciones, el cambio de actitud será improbable. El último punto evidencia que dicho cambio no depende únicamente de la actividad de formación en PRL.

Mejora de la eficacia de la formación en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción

Principal Mejora Esperada	Recomendación para la mejora de la eficacia
Contexto Sectorial	Focalización de la formación según grado de transferencia
	Adecuación de las condiciones de trabajo y mejoras sociales
	Adaptación a la heterogeneidad de los trabajadores
Factores (no formativos) del sistema de SSL	Sanciones y recompensas
	Observatorio sectorial
Organización de la formación en PRL	Formación de técnicos
	Formación de trabajadores autónomos y responsables de Pymes
	Formación para inmigrantes
	Nuevas estrategias formativas (diferente a la normativa)
	Acreditación y validación de competencias en PRL
	Integración y "transversalidad" (formación continua)
Práctica formativa	Adaptación a la actividad laboral
	Formadores
	Adecuación de contenidos
	Metodología (motivación y cambio de actitudes)
Cultura	Difusión de cultura PRL entre empresas

Principal mejora esperada	Mejoras a largo plazo del conjunto de medidas
transferencia organización de la formación	<p>difusión cultura preventiva mejora de las condiciones de trabajo reducción siniestralidad laboral</p>
transferencia cambio de actitudes motivación para la formación	
adquisición de conocimientos	
cumplimiento de normativa motivación para la formación difusión de la responsabilidad en PRL	
adecuación de contenidos transferencia	
transferencia	
acceso a la información transferencia	
adquisición conocimientos	
cambio actitudes	
organización de la formación motivación para la formación	
cambio de actitudes adquisición de conocimientos	
organización de la formación	
adquisición conocimientos cambio actitudes	
transferencia	
motivación para la formación cambio de actitudes	
cambio de actitudes	

El proyecto FOR – SSL establece que los objetivos de la formación en PRL son la adquisición de conocimientos, su puesta en práctica (transferencia) y el cambio de actitudes. Por lo tanto, la mejora de la eficacia de la formación se producirá siempre y cuando las recomendaciones generen un cambio en alguno de los objetivos mencionados. En el cuadro se detallan los factores que inciden en la eficacia de la formación en PRL, las recomendaciones para cada uno de dichos ámbitos, y las mejoras esperadas como consecuencia de la aplicación de las medidas recomendadas.

No obstante, dichas mejoras se producirán de forma más eficaz cuando concurren un conjunto de recomendaciones. Por ejemplo, tendrá lugar una mayor transferencia cuando converjan medidas tales como la “adecuación de contenidos” en el ámbito de la práctica formativa y la “mejora de las condiciones de trabajo” en el ámbito del contexto sectorial. De hecho, muchas medidas por sí solas serán ineficaces, como sucede cuando se quiere conseguir un cambio de actitudes en relación con la PRL, ya que se requiere mejoras tanto en el contexto sectorial, como en la organización y práctica de la formación en PRL.

La aplicación de las recomendaciones mencionadas, conjuntamente con otras medidas no estrictamente formativas, permitirán la mejora de la cultura preventiva, de las condiciones de trabajo y, por ende, la reducción de la siniestralidad laboral.

Aunque con el presente documento no se pretende presentar buenas prácticas en el ámbito de la formación en PRL, las recomendaciones expuestas con anterioridad, individual o conjuntamente, incluyen algunos criterios que una buena práctica formativa en PRL debe tener en cuenta para ser eficaz en el sector de la construcción. Naturalmente, una relación de criterios debe incluir otros aspectos que consideren el contexto en el que se desarrollan. En función de los resultados del proyecto FOR-SSL, una buena práctica debería contemplar los siguientes aspectos:

Criterios generales de buenas prácticas de formación en PRL en el sector de la construcción

- Adecuación al colectivo destinatario.
- Estrategia formativa innovadora.
- Relación directa con el lugar de trabajo (obra) tanto en contenidos, como en el propio proceso formativo.
- Evaluación del aprendizaje.
- Acreditación o certificación.
- Métodos formativos que permitan la interacción, la motivación y el cambio de actitudes.
- Formación e idoneidad de los formadores.
- Inclusión de contenidos de concienciación sobre la importancia de unas buenas condiciones de trabajo.
- Contenidos adecuados y en relación con las necesidades y riesgos.
- Transversalidad.
- Formación a lo largo de la vida laboral (cambios en los riesgos).

Como conclusión final del presente documento, se puede afirmar que aplicando las recomendaciones y los criterios expuestos de buenas prácticas la formación en PRL será más eficaz en la consecución de sus objetivos - adquisición de conocimientos, en el cambio de actitudes y en la puesta en práctica de un comportamiento laboral seguro – sin embargo, para lograr la mejora efectiva de la situación de la seguridad y salud en el sector de la construcción se requiere también de otras actuaciones y cambios en el contexto sectorial y socioeconómico general.



FUNDACION
LABORAL
DE LA CONSTRUCCION

Organismo paritario del sector
de la construcción



CONFEDERACIÓN NACIONAL
DE LA
CONSTRUCCIÓN

