



CULTURA PREVENTIVA. PYMEs Construcción

Mejora de la cultura preventiva en las
pymes de construcción: Buenas prácticas.

**Laboratorio - Observatorio de
Gestión Preventiva en las pymes de Andalucía del IAPRL**





Consejería de Empleo, Empresa y
Trabajo Autónomo

Instituto Andaluz de Prevención
de Riesgos Laborales

Director:

Juan Carlos Rubio Romero

Autores del Informe:

Juan Carlos Rubio Romero

M^a del Carmen Pardo Ferreira

Juan Antonio Torrecilla García

Virginia Herrera Pérez

Coordinación IAPRL

Luis Colmenero Ruiz

Francisco Romero Velázquez

Financiado por:

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Junta de Andalucía

Depósito Legal:

SE 2255 - 2024

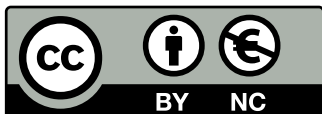
ISBN:

978-84-09-57980-8



Esta publicación ha sido impresa con
tintas libre de metales pesados

Impreso en Andalucía



*Se agradece la difusión indicando la fuente. Las opiniones publicadas por
los autores son de su exclusiva responsabilidad.*

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN5

 1.1. Antecedentes5

 1.2. Objetivo6

2. PRINCIPALES FACTORES PARA LA MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS PYMES DE CONSTRUCCIÓN7

3. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS PYMES DE CONSTRUCCIÓN12

 3.1. Características de las buenas prácticas dirigidas a la mejora de la cultura preventiva de las pymes del sector de la construcción12

 3.2. Casos de buenas prácticas dirigidas a la mejora de la cultura preventiva en empresas del sector de la construcción15

 3.3. Programa de buenas prácticas para microempresas y pequeñas empresas38

4. REFERENCIAS56



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.

Dimensiones y factores de la cultura preventiva en las pymes de construcción 7

Tabla 2.

Características de las microempresas que influyen en la seguridad 14

Tabla 3.

Relación entre las buenas prácticas de empresas de construcción y
los principales factores para la mejora de la cultura preventiva en las pymes de construcción.....37

Tabla 4.

Asignación, tareas y dedicación del dinamizador..... 41

Tabla 5.

Plantilla para el registro y seguimiento de las reuniones de cultura preventiva.....45



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Con frecuencia la motivación para hacer prevención en las pymes es una motivación extrínseca (el cumplimiento legal, prevenir sanciones...). Debido a la falta de creencia en el valor intrínseco de la prevención ésta no se percibe más allá de como una exigencia legal, y no como una vía determinante de contribución a la excelencia empresarial. Esta se consigue gracias a la motivación de las personas trabajadoras, y a que se trata de una materia transversal que integra todas las áreas y todos los niveles de la empresa, que es en definitiva un lugar de encuentro que contribuye a la eficacia y la eficiencia. Consecuencia de todo ello pueden destacarse los siguientes efectos en las pymes del sector de la construcción:

- Una limitación de medios para ejercer la acción preventiva.
- Personal insuficiente con conocimientos específicos en materia de prevención de riesgos.
- La ausencia o menor presencia en las pymes de representación del personal.
- Valoración deficiente de la reglamentación en prevención, que se refleja en los resultados obtenidos en la Encuesta Andaluza de Gestión Preventiva en las Empresas Andaluzas: "es difícil o muy difícil de aplicarla (20,7%); bastante o muy enfocado a las plantillas de gran tamaño, en detrimento de las pymes (39,4%), y está dirigida más a ciertos sectores que al conjunto del tejido económico (37,8%).

- Externalización de la actividad preventiva lo que, en algunos casos, puede provocar una falta de integración de la actividad preventiva en la gestión de la empresa.
- Niveles bajos de cultura preventiva. Siguiendo la Escalera de Parker, de 5 niveles de calidad de la Cultura Preventiva de una Organización (1. Patológico, 2. Reactivo, 3. Calculador, 4. Proactivo, 5. Generativo), las pymes se mueven normalmente entre los niveles 1 y 3, y no más arriba.

Por todo esto, parece obvio que es necesario promover la adaptación de la normativa aplicable a la realidad empresarial de las pymes. Sin embargo, la revisión de las bases del actual marco normativo escapa a las competencias de la Administración Andaluza, aunque la Administración sí que puede desempeñar un papel destacado en cuanto al asesoramiento y el acompañamiento de las pymes.

A tal efecto, la Administración Andaluza puede diseñar herramientas dirigidas a mejorar la eficacia de la gestión de la prevención, orientadas en menor medida al mero cumplimiento normativo y dirigidas hacia los resultados, haciéndola más práctica y aplicable a las pymes, no tanto en los aspectos técnicos y normativos de ejecución de las obligaciones preventivas de las empresas, sino hacia el cambio cultural preciso para que la prevención sea un concepto realmente asumido por todos los integrantes de la empresa, la persona empresaria y personas trabajadoras.

Esta propuesta realizada por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales al Laboratorio Observatorio de Gestión Preventiva en las PYMES de Andalucía (LAGEPYME) tiene el objetivo de realizar una recopilación de herramientas relacionadas con la gestión preventiva encaminadas a reforzar la Cultura Preventiva en las py-

mes del sector de la construcción. Fruto de esta propuesta nacen dos documentos que presentan los principales resultados alcanzados en la investigación desarrollada. El primero de ellos se titula: *“Mejora de la cultura preventiva en las pymes de construcción: Factores, herramientas y canales de comunicación”*. Tal y como su nombre indica, presenta los principales factores y herramientas para la mejora de la cultura preventiva en las pymes de construcción, así como los canales y vías de comunicación enfocados a la mejora de la cultura preventiva de estas pymes. El segundo de ellos es el presente documento que se titula ***“Mejora de la cultura preventiva en las pymes de construcción: Buenas prácticas”*** y donde se recopilan y proponen buenas prácticas enfocadas a impulsar la mejora de la cultura preventiva en las pymes de construcción.

1.2. Objetivo

El objetivo de esta guía es proponer buenas prácticas concretas que permitan a las pymes, especialmente microempresas, de construcción desarrollar una mejora progresiva de la cultura preventiva.

Así, en línea con este objetivo se plantearon dos preguntas de investigación:

- ¿Qué buenas prácticas o herramientas metodológicas pueden mejorar los principios y potenciales del desempeño y la Cultura Preventiva de las pymes del sector de la construcción?
- ¿Qué características deberían satisfacer las buenas prácticas, teniendo en consideración que la mejora de los potenciales para la Cultura Preventiva iría dirigida a pymes del sector de la construcción?

Tal y como se ha indicado anteriormente, las buenas prácticas que se recogen en el presente documento son el resultado final de una investigación presentada previamente en el documento *“Mejora de la cultura preventiva en las pymes de construcción: Factores, herramientas y canales de comunicación”* donde se abordaron los principios de la cultura preventiva, las principales herramientas o factores para la mejora de la cultura preventiva en las pymes de construcción y los principales canales y vías de comunicación, tanto para su difusión como para el asesoramiento y acompañamiento durante su implantación. En base a ellos, es importante analizar y proponer buenas prácticas concretas que permitan a las pymes, especialmente microempresas, de construcción desarrollar una mejora progresiva de la cultura preventiva.

Esta tarea es la que se aborda en el presente documento que se organiza en diferentes apartados. En el primer apartado se presentan los principales factores para la mejora de la cultura preventiva en las pymes de construcción que fueron abordados más ampliamente en el trabajo anterior. El segundo apartado se centra ya de forma directa en las buenas prácticas y en dar respuesta a las preguntas de investigación. Este apartado se divide en tres subapartados. En el primero de ellos, se analizan las características que deben satisfacer estas buenas prácticas. En el segundo, se recopilan una batería de buenas prácticas implantadas con éxito por empresas de construcción que pretenden servir de ejemplo e inspiración a otras empresas de construcción. Para concluir, en el tercero, se presenta una propuesta concreta de buenas prácticas adaptadas al caso concreto de las pymes, especialmente microempresas, de construcción.

2. PRINCIPALES FACTORES PARA LA MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS PYMES DE CONSTRUCCIÓN

En la Tabla 1 se presentan los principales factores para la mejora de la cultura preventiva de las pymes de construc- ción en relación con las dimensiones de la cultura preven- tiva (IAPRL, 2012).

CULTURA PREVENTIVA	
DIMENSIONES	FACTORES
COMPROMISO es el impulso de estrategias para garantizar la salud y seguridad a todos los niveles.	Alineación de la seguridad y la producción Implicación del promotor Implicación del contratista principal Compromiso visible de la persona propietaria/empresaria
DINAMIZACIÓN es la forma en que se traduce el compromiso en la gestión práctica cotidiana.	Liderazgo del encargado en el tajo Participación y empoderamiento de las personas trabajadoras Comunicación fluida y transparente
APRENDIZAJE es el esfuerzo continuado para sostener y mejorar la gestión de la prevención.	Competencia profesional Clima de confianza y aprendizaje Revisión permanente del desempeño

Tabla 1. Dimensiones y factores de la cultura preventiva en las pymes de construcción.
(Fuente: Elaboración propia)

A continuación, se describen cada uno de estos factores de manera más detallada. Las empresas de construcción, y especialmente las pymes, deben tener en cuenta estos factores a la hora de diseñar buenas prácticas, actividades y acciones encaminadas a la mejora de la cultura preventiva.

ALINEACIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA PRODUCCIÓN

La seguridad y salud debe ser entendida como un valor por las microempresas de la construcción y debe ser “parte de la empresa”, es decir, la seguridad y salud laboral no debe verse como un área secundaria, aislada o auxiliar de la empresa. Para ello, la seguridad y la producción deben ir de la mano buscando siempre un equilibrio entre ambas. Así, la seguridad debe estar integrada en todas las actividades de la empresa, incluidas las de planificación. Por lo tanto, es fundamental trabajar para que toda la organización perciba la seguridad como un valor esencial y necesario para un adecuado desempeño de las actividades diarias, así como una parte inherente de cada procedimiento y no como un mero complemento, aunque no necesariamente deba estar por escrito, salvo en situaciones críticas. Además, para que sea real esta puesta en valor de la seguridad es necesario que exista una verdadera coherencia a todos los niveles entre el discurso y la acción. Todo el personal de la empresa debe reflejar en su desempeño diario como sus acciones son las mismas independientemente de si están siendo observados o no, porque han comprendido realmente la importancia de la seguridad y la valoran. Todo ello llevará a que la cultura preventiva sea algo interiorizado y compartido por cada uno de las personas trabajadoras y responsables.

IMPLICACIÓN DEL PROMOTOR

Las exigencias del promotor en materia de seguridad suponen un impulso del desempeño seguro en la obra. Para ello, el promotor debe tener en cuenta en la elección del contratista principal y del/de la coordinador/a de seguridad y salud en la construcción, el desempeño en seguridad previo y preocuparse por la seguridad durante la ejecución mediante controles y cláusulas específicas. De este modo, el promotor ejerce un efecto tractor sobre el contratista principal y el resto de subcontratadas, en materia de seguridad y salud en la obra. Así la implicación y las exigencias del promotor en materia de seguridad fomentan el desarrollo de la cultura preventiva.

IMPLICACIÓN DEL CONTRATISTA PRINCIPAL

Normalmente la micro y pequeña empresa ejercen de subcontratistas en las obras, por tanto, la relevancia en materia de seguridad y salud del contratista principal, del que dependen directamente, es fundamental. De este modo, al igual que ocurría con el promotor, el contratista principal tiene un efecto claramente tractor en las subcontratas y profesionales en régimen de autónomos, sobre todo si la seguridad es requisito imprescindible para trabajar en la obra. Adicionalmente tendrá que definir las acciones y establecer los medios de coordinación necesarios, además de los que deba ejercer en su caso el/la coordinador/a de seguridad y salud en la obra. Estas funciones o acciones deberá ejercerlas en su caso la propia persona propietaria/empresaria en caso de actuar como contratista principal en obras de pequeña envergadura, para promover la cultura preventiva en las empresas que sean subcontratadas por ésta.

COMPROMISO VISIBLE DE LA PERSONA PROPIETARIA/EMPRESARIA

El compromiso de la persona propietaria/empresaria y su liderazgo activo es el factor esencial para iniciar e impulsar el cambio y la mejora de la cultura preventiva. La persona propietaria/empresaria debe incluir entre los objetivos empresariales el garantizar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, y para conseguirlo debe promulgar valores que promuevan la seguridad y salud en la empresa, dotar de medios suficientes, facilitar la transparencia y la comunicación, y apoyar a las personas trabajadoras. Así mismo, la persona propietaria/empresaria debe participar activamente en la seguridad demostrando en su día a día su implicación con la seguridad al invertir tiempo y recursos en ella. Esto es clave para poner de manifiesto su preocupación por la seguridad como pieza clave del desempeño y de la empresa en sí misma, ya que si el resto de personas de la empresa perciben esta importancia que la persona propietaria/empresaria da a la seguridad estarán más motivadas y serán más proactivas para trabajar de una forma segura y comunicar cualquier problema o incidencia al respecto.

LIDERAZGO DE LA PERSONA ENCARGADA EN EL TAJO

Las personas encargadas y capataces son generalmente el eslabón que conecta a la persona propietaria/empresaria con la plantilla de la empresa. Por ello, el liderazgo de las personas encargadas y capataces es uno de los factores más importantes para mejorar la cultura preventiva de seguridad de la empresa. Ellos deben participar activamente en su mejora a pie de

obra: predicando con el ejemplo, transmitiendo a las personas trabajadoras los valores esenciales de una buena cultura preventiva que reflejen la importancia de la seguridad, supervisando el desempeño, transmitiendo y fomentando comportamientos seguros o facilitando la transmisión de información al conocer de primera mano las necesidades de las personas trabajadoras y a la vez tener contacto directo y frecuente con la persona empresaria. Así, este rol es esencial para el adecuado funcionamiento de otras herramientas necesarias para la mejora de la cultura preventiva.

PARTICIPACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La cultura preventiva implica una visión compartida de la seguridad y salud en toda la organización. Por ello, la implicación y el empoderamiento de las personas trabajadoras es uno de los pilares sobre los que se sustenta la mejora de la cultura preventiva. Este empoderamiento y participación implica, en primer lugar, incluir a la representación del personal, y en su ausencia a las propias personas trabajadoras, en la toma de decisiones y en la planificación de la seguridad para involucrarlas en los problemas de seguridad y en su resolución. Al mismo tiempo debería motivárseles para que se sientan responsables de su seguridad al igual que son responsables de sus actividades diarias, dotándoseles de iniciativa y capacidad en la toma de decisiones. Para que esta participación se dé y se mantenga en el tiempo es necesario que la plantilla tenga feedback a corto plazo sobre sus iniciativas, se exteriorice el apoyo a sus decisiones y se les reconozca de una forma compartida su desempeño seguro.



REVISIÓN PERMANENTE DEL DESEMPEÑO

La gestión diaria en la empresa debe incluir la revisión de que las medidas de control son implantadas tal y como son planificadas, acudiendo de forma regular al asesoramiento de su servicio de prevención, manteniéndose en contacto con las administraciones competentes y las asociaciones empresariales y tripartitas para estar al día de lo que es necesario hacer para encarar los problemas de seguridad, en muchas ocasiones similares. Así mismo la persona empresaria/propietaria y sus personas encargadas deben realizar el esfuerzo de estar al tanto de lo que está ocurriendo sobre el terreno, intercambiar información relevante de seguridad y salud con sus personas encargadas y plantilla, encarar cualquier problema identificado y motivar a las personas trabajadoras a reportar sobre los incidentes para aprender de ellos.

COMUNICACIÓN FLUIDA Y TRANSPARENTE

La comunicación y el flujo adecuado de la información favorecen la cultura preventiva mediante la sensibilización en materia preventiva y el impulso de la participación de las personas trabajadoras en la gestión de la seguridad y salud. Escuchar a las personas crea equipo y genera confianza. Esta comunicación debe ser bidireccional, ya que tanto la plantilla como las personas encargadas y la persona propietaria/empresaria deben estar implicados en ella para que funcione y consigan alcanzar un entendimiento que fortalezca su desarrollo organizativo. Debe ser bidireccional, vertical y horizontal, es decir, no solo la persona propietaria/empresaria debe ser el origen de esta comunicación, sino que las personas trabajadoras deben de disponer de los canales de comunicación, ya sea formales o informales, para poder reportar cualquier cuestión de interés a los capataces/personas encargadas o a la persona propietaria/empresaria. Además, la

comunicación horizontal enriquece la cultura preventiva en la obra mediante la transmisión de conocimientos entre las personas trabajadora experimentados y las noveles o incluso entre diferentes empresas. Se debe crear un entorno de trabajo donde esta comunicación sea valorada y fluya de manera natural, transparente, eficaz y sin miedos.

COMPETENCIA PROFESIONAL

La competencia profesional debe ser real, práctica y orientada a las habilidades necesarias para el desarrollo del oficio de que se trate. Para ello, estas habilidades deben ser desarrolladas, evaluadas, revisadas y actualizadas. Dicha competencia incluye todos los niveles desde la persona propietaria/empresaria, personas encargadas y capataces hasta la plantilla, cada uno en relación sus tareas asignadas. La competencia profesional no solo se adquiere mediante vías formales de formación, sino que debe complementarse con vías no formales donde cobra importancia el tutelaje, la práctica y el aprendizaje a partir del desempeño diario del trabajo y de las personas trabajadoras más experimentados. Así, se debe crear un entorno de aprendizaje continuo colectivo donde se comparten conocimientos y experiencias fomentando el desarrollo de las competencias profesionales de todas las personas de la organización.

CLIMA DE CONFIANZA Y APRENDIZAJE

La confianza mutua es la base de la cultura preventiva y permite que los errores y crisis puedan ser valorados como oportunidades de aprendizaje. Dicha confianza da lugar, por un lado, a que las personas trabajadoras se

sientan respaldadas y apoyadas por sus personas encargadas y capataces y, por otro lado, a que las personas trabajadoras sean escuchadas y sean capaces de escuchar cuando se les transmiten cuestiones de seguridad, ya sea para apoyarlas o corregirlas. Así, escuchar activamente las sugerencias de la plantilla y responder rápidamente a sus preocupaciones genera confianza, ya que muestra que la empresa se toma en serio lo que piensan las personas trabajadoras en relación con la seguridad, y que actúa en consecuencia. De otro modo, la confianza se verá mermada y las personas trabajadoras dejarán de informar. Este clima de confianza debe implicar que no se penalice el reporte de incidentes, que no se busquen culpables y que no exista miedo a la recriminación en cuestiones de seguridad, sino todo lo contrario. De este modo, se crea una “cultura justa” basada en la confianza, el respeto mutuo y el trato justo donde los reportes son escuchados, valorados y en muchos casos se transforman en aprendizaje. Así, los fallos y desviaciones detectadas en el día a día se convierten en una fuente de conocimiento que da lugar al aprendizaje a partir de los errores.



3. BUENAS PRÁCTICAS PARA LA MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA EN LAS PYMES DE CONSTRUCCIÓN

3.1. Características de las buenas prácticas dirigidas a la mejora de la cultura preventiva de las pymes del sector de la construcción

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1999) una buena práctica es *un proceso que tiene como objetivo la mejora continua en el desempeño de la gestión de la salud, el medio ambiente y la seguridad, involucrando a todas las partes interesadas dentro y fuera de la empresa: comunidades de trabajo (empleadores, directivos, empleados y sus sindicatos), expertos en diferentes disciplinas (promoción de la salud, salud ocupacional, medio ambiente, seguridad, economía y otros) y la comunidad circundante.*

Así, la *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA) del Gobierno de Estados Unidos señala que las buenas prácticas y programas de seguridad y salud traen consigo numerosos beneficios entre los que pueden destacarse (OSHA, 2019):

- Prevenir lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo.
- Mejorar el cumplimiento de las leyes y reglamentos.

- Reducir los costes, incluidas reducciones significativas en las primas de compensación para las personas trabajadoras.
- Involucrar a las personas trabajadoras.
- Mejorar sus objetivos de responsabilidad social.
- Aumentar la productividad y mejorar las operaciones comerciales generales.

De acuerdo con Aníbal Rodríguez (2011), asesor de la OIT y de otros organismos internacionales, los cuatro principios básicos que las buenas prácticas en materia de seguridad y salud deben satisfacer son:

- **Factores de calidad.**

Entendiendo la calidad como la capacidad de satisfacer una necesidad que puede ser real, percibida o expresa.

- **Cumplimiento de la normativa.**

Una buena práctica debe ajustarse a la normativa vigente y, por tanto, no debe promover acciones contrarias a ella, sino todo lo contrario.

- **Prevención basada en el rigor científico.**

Caracterizando al rigor científico en este contexto mediante cuatro componentes: experiencia acumulada, mejores evidencias posibles, investigación de la realidad y conocimiento de los valores.

- **Aspectos éticos.**

Es fundamental que las buenas prácticas respeten los principios éticos fundamentales.

En España el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha desarrollado un proceso para el reconocimiento de buenas prácticas empresariales en promoción de la salud en el trabajo que se lleva a cabo conforme al modelo elaborado y defendido por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo. Las empresas pueden solicitar este reconocimiento de forma voluntaria y gratuita. Según el INSST, para obtener este reconocimiento las empresas deben cumplir con la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y además establecer intervenciones de promoción de la salud y el bienestar que vayan más allá de estas exigencias legales. Concretamente, en el proceso de reconocimiento de buenas prácticas un comité de verificación tendrá en cuenta las 8 dimensiones que deben satisfacer las intervenciones o buenas prácticas y la organización en su conjunto (INSST, 2019b):

1. El **concepto** que tiene la empresa sobre la promoción de la salud en el trabajo. Los programas de promoción de la salud en el Trabajo deben:
 - Contemplar el concepto de salud biopsicosocial.
 - Actuar de forma equilibrada sobre la persona, el entorno y la organización.
 - Responder a los valores de justicia social.
 - Basarse en el desarrollo de capacidades individuales y organizativas.
2. **Liderazgo:** Las intervenciones para aplicar el programa de promoción de la salud en el trabajo deben contar con el apoyo de la Dirección y deben tener una asignación de recursos adecuados (humanos y materiales). Así mismo, debe existir una política o de-

claración de programa de promoción de la salud con implicación expresa de la Dirección de la empresa.

3. **Participación:** Todos los actores implicados deben estar integrados en las diferentes fases del proceso, desde el diseño a la evaluación. También se debe fomentar una toma de decisiones compartida.
4. **Comunicación:** La comunicación debe ser continuada, entre y hacia todos los actores implicados, informando puntualmente a la Dirección y a las personas trabajadoras de los avances y resultados de las intervenciones.
5. **Justificación:** Los programas tienen que basarse en un buen conocimiento del contexto y priorizar las actuaciones en función de una evaluación de necesidades.
6. **Multicomponente:** La intervención tiene que favorecer una aproximación global, multinivel y positiva de la salud y debe tener en cuenta las áreas para la acción recomendadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Además, el proyecto debería integrarse en otros programas internos (prevención de riesgos laborales, responsabilidad social corporativa, recursos humanos, etc.)
7. **Planificación:** Los objetivos deben ser coherentes con las necesidades detectadas. Además, los métodos y herramientas deben estar adaptados a los objetivos y se debe prever un plan de evaluación y mejora continua.
8. **Colaboración:** Las personas y los colaboradores, internos y/o externos deben estar definidos claramente. Así mismo, la acción llevada a cabo debe ser objeto de un seguimiento continuo por todos los colaboradores.

En el caso concreto de las buenas prácticas o intervenciones abordadas en el presente estudio, éstas lógicamente deben centrarse en el sector de la construcción. Por lo tanto, además de todo lo anterior, deben tener en cuenta las características

específicas de este sector, destacando entre otras: proceso productivo basado en proyectos, elevado nivel de subcontratación, carácter transitorio de la mano de obra, participación intensiva de la mano de obra y presiones económicas.

SOCIAL	ORGANIZACIONAL	ECONÓMICA
Relaciones sociales cercanas y mejor ambiente de trabajo psicosocial	Control directo de las personas empleadas	Recursos físicos, financieros y humanos limitados y falta de recursos
Características sociales únicas debido a su tamaño y recursos	Gestión informal y persona propietaria/empresaria que asume muchas tareas de dirección o gerencia	Capacidades y experiencia limitadas
Emplea a grupos vulnerables (personas jóvenes, mayores, inmigrantes, etc.)	Multitarea y falta de especialización de las personas empleadas	Vulnerabilidad económica y lucha por la supervivencia
Atmósfera familiar	Tiempo limitado para la dirección y presión de tiempo	Horizonte de inversión a corto plazo
Comunicación Directa	Falta relativa de supervisión de la plantilla	Mercado local y pequeño
Redes de trabajo limitadas con otras empresas	Falta de habilidades de dirección o gerencia	Carga burocrática desproporcionada impuesta por los cambios de las leyes y regulaciones de seguridad

Tabla 2. Características de las microempresas que influyen la seguridad
(Fuente: Hadjimanolis & Boustras 2017)



Por otro lado, sería importante encontrar buenas prácticas en materia de seguridad y salud para empresas de construcción que, además de reunir todas las características anteriores, sean capaces de adaptarse a las peculiaridades que definen a las pymes, y especialmente microempresas, en materia de seguridad y salud laboral que se presentan resumidas en la Tabla 2 (Hadjimanolis & Boustras, 2017).

Teniendo en cuenta todas estas características, en el presente trabajo se han recopilado buenas prácticas de empresas de construcción que desarrollan su labor en diferentes lugares del mundo, con el objetivo de mejorar la seguridad y salud en las obras en las que participan. Además, en el caso de las pequeñas empresas y microempresas se ha diseñado un programa específico para el desarrollo de buenas prácticas, ya que son muy escasas las

publicaciones que presentan buenas prácticas llevadas a cabo por estas empresas. Este programa tiene en consideración las características y limitaciones que presentan este tipo de empresas y pretende ayudarlas a desarrollar buenas prácticas que puedan ser realmente aplicables y útiles para ellas, contribuyendo a la mejora de la cultura preventiva en estas organizaciones.

3.2. Casos de buenas prácticas dirigidas a la mejora de la cultura preventiva en empresas del sector de la construcción

A continuación, se presentan algunos casos de buenas prácticas de empresas del sector de la construcción que han llevado a cabo acciones que han supuesto una mejora en materia de seguridad y salud y que han tenido un impacto positivo en la cultura preventiva.

CASO DE BUENAS PRÁCTICAS Nº 1



DENOMINACIÓN:

Primero la Seguridad.



DATOS DE LA EMPRESA:

MACE Ltd. es una empresa internacional de consultoría y construcción que está ubicada en el Reino Unido.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La experiencia laboral previa de la dirección de la empresa generó una especial sensibilidad

y compromiso con la seguridad y salud laboral. Además, se tiene en cuenta que si se actúa contra la siniestralidad laboral se consiguen beneficios añadidos como un mayor número de contratos con clientes, evitar la paralización de las obras, etc. En base a todo ello, se decidió desarrollar un conjunto de acciones encaminadas a mejorar y potenciar el compromiso de las personas trabajadoras con la seguridad y salud laboral.



OBJETIVO

Lograr un mayor bienestar, salud y seguridad para las personas trabajadoras, como objetivo principal y resultado del compromiso e implicación de la persona empresaria.

ACCIONES REALIZADAS

COLABORACIONES CON UNIVERSIDADES

La persona empresaria colabora en la investigación llevada a cabo desde las Universidades. Así, autoriza que grupos de investigación realicen entrevistas relacionadas con la seguridad y salud laboral a las personas que integran su plantilla. A su vez, estos grupos informan a la persona empresaria sobre los resultados y las conclusiones de las investigaciones llevadas a cabo, los cuales se analizan y pueden derivar en medidas y mejoras a implantar.

CÍRCULOS DE SEGURIDAD

Los *Círculos de Seguridad* son reuniones de personas voluntarias de la plantilla y los jefes de obra, con el fin de identificar y resolver problemas concretos de seguridad y salud laboral. Permiten dar voz e implicación a la plantilla, ya que son una buena oportunidad para expresar sus opiniones.

DIARIO DE SEGURIDAD

El jefe de proyectos, por iniciativa de la dirección, visita la obra, al menos una vez por turno, con un diario para recopilar información sobre temas de salud y seguridad laboral previamente discutidos o reportados por las personas trabajadoras. Asimismo, desde la dirección se solicita que una persona trabajadora de forma voluntaria desempeñe un papel similar, con el objeto de obtener la perspectiva de las personas trabajadoras sobre los mismos asuntos o temas.

“REUNIONES CALLEJERAS”

Las “Reuniones Callejeras” son encuentros informales a pie de obra, inesperados y a lo largo de la jornada, del propietario de la empresa con diferentes personas trabajadoras para recoger opiniones sobre seguridad y salud laboral y favorecer la confianza y comunicación.



RESULTADOS

Desde la implementación de las acciones, se redujeron los accidentes laborales de forma significativa y se mejoró la implicación de las personas trabajadoras y su predisposición y percepción hacia la seguridad y salud laboral. Las dinámicas anteriormente definidas obligan a la persona encargada de obra y a las personas trabajadoras, tanto en plantilla como subcontratadas, a fomentar una

cultura basada en la prevención como el mayor valor para impulsar su seguridad y salud laboral. Al mismo tiempo, el capataz reafirma su liderazgo y su rol en la prevención de accidentes en el tajo. También acerca a la dirección y las personas a pie de obra favoreciendo la comunicación.

FUENTES

Buena práctica: Cameron (2006)

Imagen: Canva (2020)

CASO DE BUENAS PRÁCTICAS Nº 2



DENOMINACIÓN:

Eliminación de
actos inseguros.



DATOS DE LA EMPRESA:

Constructora LEYCO es una empresa con sede en Madrid.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La empresa percibe que las tareas monótonas y repetitivas realizadas a pie de obra pueden dar

lugar a una falta de atención y exceso de confianza por parte de los operarios. Esto que puede provocar que se lleven a cabo actos inseguros que suponen un riesgo para la seguridad y salud laboral, propiciando un incremento de los accidentes laborales.



OBJETIVO

Esta empresa considera a sus recursos humanos como el mayor activo. Por ello, establecen como objetivo prioritario la eliminación de los actos inseguros.

ACCIONES REALIZADAS

REUNIÓN DIARIA DE 5 MINUTOS

La implicación del contratista principal en materia de seguridad y salud laboral tiene un efecto tractor en las subcontratas e impulsa la implicación de todas las personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales.

La buena práctica consiste en:

1. La persona encargada de la obra se reúne diariamente en el tajo durante 5 minutos con todas las personas trabajadoras de la empresa en la obra antes del comienzo de la jornada laboral.

2. Las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas, si las hay, también están obligadas a asistir a dichas reuniones.
3. Temas a tratar en las reuniones: planificación de los trabajos diarios y de las medidas necesarias para desempeñarlos de forma segura.
4. En esta reunión se consulta el Plan de Seguridad y Salud de manera que todas las personas trabajadoras se familiarizan con él.



RESULTADOS

Desde la implementación de estas reuniones se han reducido los accidentes laborales de forma significativa. Al mismo tiempo, la dinámica anteriormente definida obliga a la persona encargada de obra y a las personas trabajadoras, propias y subcontratadas, a fomentar una cultura basada en la prevención como el mayor valor para su seguridad y salud laboral. Como resultado, la em-

presa detectó un efecto incluso en las subcontratas que recibieron reconocimientos por su desempeño en seguridad y salud. Los medios necesarios para llevar a cabo la acción son mínimos, aunque su eficacia puede ser alta.

FUENTES

Buena práctica: Maxson (2018)

Imagen: CLEANPNG (2020)

CASO DE BUENAS PRÁCTICAS Nº 3



DENOMINACIÓN

Construir seguro.
Construir de manera
inteligente.



DATOS DE LA EMPRESA

New South Construction Company es una empresa con sede en Atlanta (Estados Unidos) dedicada a la construcción de edificios.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La empresa desea crear una fuerte cultura preventiva que permita crear lugares de trabajo seguros y refleje su compromiso real y efectivo con la seguridad.



OBJETIVO

La filosofía de esta empresa se rige por el lema "Construir seguro. Construir de manera inteligente", por lo que para ellos la seguridad es un pilar clave en todos los proyectos que ejecutan. Así, la participación y el empoderamiento de las personas trabajadoras es esencial y consideran fundamental comprenderlas, ya que ellas son las que se exponen al riesgo diariamente. En este sentido, la em-

presa cree que *"Construction safety begins and ends with the boots on the ground"*, lo que podría traducirse como que la seguridad comienza y termina en las personas que están físicamente presentes en un lugar haciendo el trabajo (Cambridge Dictionary, 2021). Por eso, todos en la empresa deben trabajar juntos para alcanzar un desempeño seguro, ya que la seguridad es responsabilidad de todos. Si las personas trabajadoras se sienten involucradas y son parte del proceso, la mejora en la cultura preventiva será notable. Además, consideran que la seguridad se implementa de arriba a abajo y que la implicación de la dirección, contratistas, subcontratistas y promotores es fundamental.



ACCIONES REALIZADAS

Son numerosas las acciones que implementa esta empresa en el día a día para desarrollar lugares de trabajo más seguros y tener un impacto positivo en la industria de la construcción mediante la puesta en práctica del mensaje que predicán. Entre ellas pueden destacarse:

- Recorridos diarios por la obra para observar las condiciones de seguridad.
- Mensajes de seguridad en distintos idiomas para que todas las personas en la obra puedan entenderlos y se impliquen en la seguridad.
- Acciones de comunicación personalizada.
- Almuerzos grupales.
- Incentivos de seguridad.
- Comentarios positivos.
- Planificación de la seguridad en profundidad desde la fase de proyecto.
- Reevaluación constante de los desafíos de seguridad en los lugares de trabajo.
- En las sesiones de formación incluyen aspectos de seguridad.

RESULTADOS

Tienen indicadores, tanto “leading” o prospectivos como “lagging” o retrospectivos, que les permiten monitorizar el desempeño seguro y adelantarse a posibles desviaciones de seguridad futuras. Los resultados en materia de seguridad y salud son muy positivos en esta empresa. Como muestra de ello, la empresa recibió seis premios en los

Associated General Contractors 2020 Build Georgia Awards. Estos premios reconocen la excelencia de las empresas de construcción y los proyectos excepcionales completados en Georgia cada año.



FUENTES

Buena práctica: Maxson (2018)

Imagen: Canva (2020)

CASO DE BUENAS PRÁCTICAS Nº 4



DENOMINACIÓN

Involucración del promotor y seguridad desde el diseño.

con un edificio de 20 plantas, dos edificios de 3 y 5 plantas y un parking subterráneo. Para ello, se esforzaron en gestionar la seguridad y salud desde el proyecto para minimizar los riesgos en la fase de construcción.



DATOS DE LA EMPRESA

La empresa UAB CONSTRUCTUS tiene sede en Vilna, la capital de Lituania, y se dedica a gestionar proyectos de construcción.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La empresa recibió el encargo de un proyecto que era el mayor que nunca habían gestionado



OBJETIVO

Se planteó como objetivo el diseño un programa de actuación en seguridad y salud laboral que permitiera al promotor, desde la fase inicial de licitación de la obra, poder garantizar las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales por parte del contratista principal y subcontratas y, a la vez, conseguir una mayor implicación del promotor durante la fase de ejecución de la obra.

ACCIONES REALIZADAS

REUNIONES EN FASE DE PROYECTO PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD

En fase de elaboración del proyecto, expertos en construcción de la empresa (UAB Constructus) se reunieron con los arquitectos que desarrollan el proyecto para garantizar que la seguridad laboral y salud se tenía en consideración durante el diseño del proyecto.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE SUBCONTRATISTAS QUE INCLUYEN LA COMPETENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD

La empresa define requisitos y especificaciones en materia de seguridad y salud laboral que deben de cumplir los subcontratistas y que serán evaluados durante el proceso de selección. Dentro de ellos se incluye la verificación de la experiencia, la política, los procedimientos, la capacitación y la supervisión en materia de seguridad y salud.

CONTRATOS CON LOS SUBCONTRATISTAS QUE INCLUYEN CLAUSULAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD Y PENALIZACIONES POR INCUMPLIMIENTO

Así mismo, en el contrato firmado con los subcontratistas seleccionados se incluían en el anexo requisitos sobre:

- Obligación de incluir la seguridad y salud en todas las actividades de coordinación entre UAB Constructus y los subcontratistas.
- Control del almacenamiento y el uso de materiales y productos químicos, incluyendo algunos prohibidos.
- Gestión y control de acceso, autorización del personal y procedimientos para la entrada de visitantes que debían ser acompañados por una persona de la plantilla de UAB Constructus y a los que se les debía proporcionar los equipos de protección individual.
- Procedimientos de comunicación de accidentes e incidentes y de investigación de los mismos.
- Formularios para llevar a cabo controles periódicos e inspecciones de seguridad.

- Procedimientos para los subcontratistas de provisión, mantenimiento y uso seguro de equipos.
- Procedimientos de control y verificación periódica del desempeño de los subcontratistas.
- Obligación de realizar reuniones, por un lado, diarias para abordar cuestiones de seguridad y salud entre el subcontratista y el responsable de la obra por parte de UAB Constructus y, por otro lado, reuniones semanales de producción con todos los subcontratistas.
- Otras cuestiones que se incluían en el contrato fueron: detalles de los horarios de trabajo, información general sobre la organización del trabajo, principales números de teléfono de contacto en caso de accidentes o incendios, requisitos de seguridad relacionados con la ropa de trabajo, medios de seguridad colectivos y personales, letreros y carteles de advertencia, lugares de trabajo, cercas, andamios, reglas principales de seguridad, etc.

Además, se incluían en el contrato cláusulas de penalización por incumplimientos en relación a lo pactado en materia de seguridad y salud laboral.

RESULTADOS

La implicación del promotor y una gestión adecuada de la seguridad y salud laboral, requerida para la planificación del proyecto a ejecutar, fue esencial para finalizar los proyectos en plazo, dentro del presupuesto, cumpliendo los requisitos de calidad y obteniendo resultados positivos en seguridad y salud. Además, la inclusión de normas en materia de seguridad y salud, que se adaptan

a cada proyecto, incluyendo un sistema de sanciones en caso de incumplimiento para cualquiera de las partes, fue una efectiva medida desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.



FUENTES

Buena práctica: European Agency for Safety and Health at Work (2004)

Imagen: Canva (2020)

CASO DE BUENAS PRÁCTICAS Nº 5



DENOMINACIÓN

Implicación proactiva del
contratista principal.



DATOS DE LA EMPRESA

Empresa de construcción ubicada en
Hong Kong.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La empresa contratista de la obra aprecia que los accidentes y lesiones de las personas trabajadoras en la obra se producen más frecuentemente de lo deseado.



OBJETIVOS

Conseguir que la tasa de siniestralidad en las obras tienda a la baja mediante la implicación del contratista principal en materia de seguridad y salud laboral que, a su vez, exige dicha implicación a las empresas subcontratadas.

ACCIONES REALIZADAS

CONTROL DEL CONTRATISTA

El contratista principal exige a las personas trabajadoras de las subcontratas que participen todos los días en una reunión antes de entrar en el tajo, para:

1. Explicar y mentalizar de la importancia de la seguridad y salud laboral.
2. Comentar las tareas asignadas a cada persona trabajadora y los riesgos asociados que tienen que afrontar.
3. Como una misma tarea se puede realizar de formas diferentes: indicar la mejor técnica para realizar las tareas asignadas y que conlleven una menor exposición a los riesgos laborales.
4. Comunicar cómo se coordinarán las tareas de los diferentes operarios entre sí.
5. Escuchar y comentar las opiniones de las personas trabajadoras referidas a la prevención de accidentes.
6. La presentación e integración de las nuevas incorporaciones a la plantilla.

LIMPIEZA Y ORDEN

La limpieza y el orden es una prioridad en la obra y son consideradas esenciales en la prevención de accidentes. Para ello:

1. Todos los días se realizan tareas de limpieza, o bien cuando sean necesarias en un momento concreto o bien al final de la jornada.
2. Todos los materiales, materias primas y herramientas deben estar ordenados, a la espera de su uso o después de él.

VIGILANCIA

El contratista principal vela en todo momento por el cumplimiento de lo acordado con las subcontratas en materia de seguridad y salud, para ello:

1. Realiza continuas inspecciones sin previo aviso a lo largo del día.
2. Estudia las incidencias acontecidas, para corregirlas.
3. Programa reuniones para comentar entre las personas trabajadoras las incidencias y escuchar las opiniones.



RESULTADOS

La tasa de accidentes en la obra tiende a la baja tras las medidas adoptadas, reflejando claramente como la implicación del contratista principal es determinante. Así, dicha bajada en la tasa de accidentes se consiguió gracias la colaboración activa y proactiva del contratista principal en la gestión de equipos cohesionados, los cuales son capaces de llevar a cabo acciones relacionadas con el seguimiento de las normas implantadas, con la vigi-

lancia de las incidencias y con las condiciones de limpieza y orden en el sitio de trabajo.



FUENTES

Buena práctica: The Real Estate Developers Association of Hong Kong & The Hong Kong Construction Association (2005)

Imagen: Canva (2020)

CASO DE BUENAS PRÁCTICAS Nº 6



DENOMINACIÓN

Formación en prevención especializada.



DATOS DE LA EMPRESA

La empresa VERTISUB SEGURIDAD SL., con sede social en Barcelona, desarrolla actividades de construcción especializada en altura o en espacios confinados.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Se trata de una empresa dedicada principalmente a realizar trabajos en altura o/y espacios confinados en el sector de la construcción. Por lo tanto, son trabajos con elevados riesgos donde las medidas preventivas en seguridad y salud deben estar muy alineadas con el desarrollo de su actividad diaria.



OBJETIVOS

El objetivo primordial que persigue la empresa es la seguridad laboral individual y de las actuaciones en equipo. Por ello, se considera esencial la formación enfocada a adquirir competencias actitudinales, físicas y en el manejo de equipos especializados.

ACCIONES REALIZADAS

PUESTA EN VALOR DE LA SEGURIDAD

Prioridad absoluta de la seguridad. El trabajo del operario o del equipo no comienza, o se paraliza durante la jornada, si las condiciones de seguridad en la obra no son totalmente adecuadas.

- La persona empresaria o el jefe del equipo toman la decisión de paralizar los trabajos, si observan o perciben que existe algún tipo de riesgo que amenace la seguridad.
- La persona trabajadora también puede tomar la decisión de no continuar realizando la tarea, cuando vea o sienta subjetivamente amenazada su seguridad y salud. La persona empresaria o capataz lo apoya y lo destina a otra tarea.

IMPLICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE LA PERSONA EMPRESARIA-TRABAJADOR EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La persona empresaria o la persona encargada antes del comienzo de la jornada laboral realiza una reunión previa con todas las personas trabajadoras donde, después de evaluar y ser informados de los riesgos, se les da la opción de decidir si realizarán la tarea asignada o prefieren elegir otra, atendiendo a cuestiones de seguridad y salud laboral.

COMPETENCIAS PROFESIONALES, FÍSICAS Y ACTITUDINALES

La persona empresaria o la persona encargada asignan las tareas a realizar en el tajo, teniendo muy en cuenta las competencias profesionales, físicas y actitudinales de cada persona trabajadora, con el objeto de minimizar la exposición a los riesgos laborales.

FORMACIÓN CONTINUADA EN EL TIEMPO

La persona empresaria ofrece a las personas trabajadoras que realicen determinados cursos de capacitación

profesional y de seguridad y salud laboral y tiene en consideración esta formación para realizar ascensos y promociones de puesto de trabajo.

FORMACIÓN ESPECÍFICA SEGÚN TAREA Y OBRA

Antes de comenzar el trabajo en obra, las personas trabajadoras que vayan a participar en ella, deberán realizar cursos de formación específica según la tarea a desarrollar y condiciones del entorno en el propio tajo o lugar de trabajo. La persona empresaria entiende que cada obra es distinta una de otra y, por tanto, los riesgos a los que se enfrentan las personas trabajadoras también los son.



RESULTADOS

Los resultados alcanzados por la empresa en materia de seguridad y salud se miden mediante: fotografías de las acciones imprudentes de los operarios, realizadas y comentadas con posterioridad por el jefe del equipo con las personas trabajadoras implicadas y no implicadas; cuestionarios que deben rellenar las personas trabajadoras tras la finalización de las acciones formativas; y exámenes y pruebas para la evaluación del aprendizaje. El impacto de este conjunto de buenas prácticas sobre la seguridad

y salud laboral de las personas trabajadoras logra que toda la organización al completo se implique en la prevención de riesgos laborales hasta tal punto que el trabajo en el tajo no da comienzo o se paraliza si algún miembro del equipo percibe, en cualquier momento, algún riesgo que amenace la salud de él o de sus compañeros/as.



FUENTES

Buena Práctica: Ruíz y Ruíz (2008)

Imagen: Canva (2020)

CASO DE BUENAS PRÁCTICAS Nº 7



DENOMINACIÓN

Mejora de la seguridad y salud laboral mediante la capacitación permanente de las personas trabajadoras.



DATOS DE LA EMPRESA

Una pyme del noroeste de Gran Bretaña dedicada a la construcción de viviendas residenciales y reformas en edificios, con una plantilla de 30 personas.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La empresa en los 20 años anteriores ha reportado unos números muy reducidos de accidentes laborales durante la jornada de trabajo, pero también destaca por tener unos ratios de absentismo por motivos de enfermedad laboral significativamente más bajos en comparación con las empresas de su entorno. Sin embargo, la persona empresaria manifiesta una especial preocupación por mejorar aún más la seguridad y salud laboral.



OBJETIVOS

Reducir aún más la tasa de siniestralidad de la empresa mediante la revisión permanente del desempeño.

ACCIONES REALIZADAS

COMUNICACIÓN PERSONA EMPRESARIA-CAPATACES-PLANTILLA

La persona empresaria se reúne con capataces y personas empleadas, de forma periódica para cuestionar de forma abierta sobre si se pueden mejorar las medidas actuales de seguridad laboral de la empresa.

CONSULTORA ESPECIALIZADA

La persona empresaria acude a una consultora especializada en seguridad y salud laboral cuando quiere imple-

mentar las mejoras acordadas con los capataces y la plantilla en materia de seguridad laboral.

FORMACIÓN

La persona empresaria, capataces y plantilla participan como alumnos en cursos de formación en material de salud y seguridad laboral. Los capataces y personas empleadas realizan la formación a pie de obra dentro del horario laboral y la persona empresaria fuera del horario de trabajo. La formación es obligatoria para todas las personas trabajadoras nuevas y "recomendada" para la actualización de las personas trabajadoras con mayor antigüedad en la empresa.



RESULTADOS

Esta acción está enmarcada en una estrategia general de la empresa hacia la mejora de la seguridad y salud laboral a través de las acciones concretas relacionadas con la comunicación, capacitación y formación de las personas trabajadoras. La empresa alcanzó, en sólo 12 meses desde su puesta en marcha, una reducción de la tasa de accidentes. Al mismo tiempo, se generó un impacto

positivo en el ambiente de trabajo que conlleva una mayor participación de las personas trabajadoras en el sistema general de prevención de riesgos de la empresa.



FUENTES

Buena Práctica: Clarke y Flitcroft (2013)

Imagen: Canva (2020)

CASO DE BUENAS PRÁCTICAS Nº 8



DENOMINACIÓN

Comunicación, base de la integración.



DATOS DE LA EMPRESA

Una pyme del noroeste de Gran Bretaña dedicada a la construcción de viviendas residenciales y reformas en edificios, con una plantilla de 30 personas.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La empresa tiene altos ratios de siniestralidad y la mayoría de las personas de la plantilla carecen de sensibilidad hacia la seguridad y salud y hacia las repercusiones que ello conlleva.



OBJETIVOS

En el escenario descrito anteriormente, el objetivo que la empresa se marca es el desarrollo de una comunicación fluida y transparente, que permita tomar conciencia de la situación existente, para provocar un cambio favorable de actitud hacia la prevención de los riesgos laborales propiciando la creación y la consolidación de una cultura preventiva.

ACCIONES REALIZADAS

PLAN DE ACOGIDA

Se diseña un plan de acogida para las nuevas contrataciones, consistente en:

1. La explicación y entrega por escrito de los riesgos laborales y las instrucciones de seguridad a tener en cuenta en el desempeño de su puesto de trabajo.
2. Tras la incorporación a su puesto, será tutelado por un/a compañero/a que también le informará y le guiará en materia de seguridad dentro de las tareas que surjan en el día a día.

3. Asistencia obligatoria a cursos específicos en seguridad y salud laboral.

CANALES DE COMUNICACIÓN

Se diseñan y crean los siguientes canales de comunicación:

- *Trimestralmente*: una reunión entre todos los que trabajan en la empresa. Con el objetivo de tratar entre todos los siniestros acontecidos, la planificación de medidas preventivas, etc.

- *Diariamente*: reuniones sobre asignación de tareas y aviso de los riesgos laborales que pueden provocar un accidente.
- *Tras varias incidencias o accidentes*: una reunión para comentar los accidentes, sus causas y soluciones, entre otros asuntos relacionados con la prevención y seguridad laboral.
- *Instalación de paneles de comunicación* donde se cuelga información relevante sobre prevención de riesgos laborales.



RESULTADOS

Apostar por las prácticas eficaces relacionadas con la comunicación en seguridad y salud laboral, se traduce en una disminución real de la siniestralidad en la empresa. Además, ahora las personas trabajadoras proponen mejoras como resultado de un cambio positivo de actitud y cultural hacia la seguridad y salud laboral. De este modo, la infor-

mación directa y la posibilidad de intercambio de opiniones sobre situaciones concretas aparecen como factores determinantes en la implicación de las personas trabajadoras.

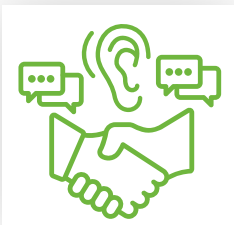


FUENTES

Buena práctica: CEM (2015)

Imagen: Canva (2020)

CASO DE BUENAS PRÁCTICAS Nº 9



DENOMINACIÓN

Programa Arriba la Seguridad.



DATOS DE LA EMPRESA

Empresa constructora con sede social en Buderim (Australia), especializada en obras en general y dragados.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La empresa necesita crecer por la alta demanda realizada por los clientes, esta situación genera

una necesidad de realizar nuevas contrataciones de personas trabajadoras. Sin embargo, en el mercado laboral son muy escasos los profesionales con las competencias laborales necesarias para trabajar en las obras. Como consecuencia de ello, la empresa se ve obligada a contratar nuevo personal carente de las competencias necesarias, tanto profesionales como en materia de prevención de riesgos laborales. De ahí que la tasa de accidentes tienda al alza.



OBJETIVOS

Se establece como objetivo principal minimizar el número de accidentes laborales hasta alcanzar cero accidentes mediante la adquisición y actualización de las competencias necesarias para el desempeño seguro de la actividad laboral.

ACCIONES REALIZADAS

ELIMINAR EL MIEDO AL REPORTE

La persona empresaria alienta y motiva a las personas trabajadoras mediante un premio por identificar y comunicar los riesgos de accidentes dentro de la obra. Además, la persona empresaria o la persona encargada comunica verbalmente a todas las personas trabajadoras que “nadie te va a castigar por hacer una pregunta, ni nadie aquí te hará sentir que no vales nada ni te humillará por hacer una pregunta”.

TUTOR Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

A toda persona trabajadora que se incorpore a la empresa se le asigna alguien que sea una persona trabajadora experimentada que desempeñará funciones de tutorización, para que adquiriera las competencias, profesionales y en prevención de riesgos laborales, necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo. Se trata de un aprendizaje real y práctico.

ADQUISICIÓN CONTINUA DE COMPETENCIAS

La persona empresaria o la persona encargada anima a las personas trabajadoras a que:

- Se corrijan unas a otras cuando observen que otra persona trabajadora podría mejorar la técnica que emplea al ejecutar la tarea que está realizando, tanto profesionalmente como desde el punto de vista de la seguridad laboral para él o para los demás.
- Se pregunten unos a otros todo tipo de dudas. Se fomenta un canal informal de ayuda que facilita el aprendizaje en base a la experiencia de los/as compañeros/as.

"CUENTA ATRÁS PARA LA SEGURIDAD"

Se les exigen a las personas trabajadoras que antes y durante la realización de sus tareas diarias en la obra, tengan en cuenta en todo momento la denominada

"Cuenta atrás para la seguridad". Dicha técnica "Cuenta atrás para la seguridad", consiste en una fórmula para minimizar accidentes laborales en las obras, donde el operario debe mentalmente realizar las siguientes 5 acciones:

1. Toma "5" segundos y mira a su alrededor.
2. Presta atención a los "4" mejores "asesinos" en la construcción (Atrapado o atrapado entre; Electrocución; Caídas; Golpeado por).
3. Hazte "3" preguntas básicas: ¿Qué estoy a punto de hacer? ¿Cómo puedo lastimarme a mí mismo o a alguien? ¿Qué voy a hacer para evitarlo?
4. Recuerda "2": mantén tu mente en la tarea y tus ojos en las manos.
5. Solo falta "1", tú, para marcar la diferencia.

RESULTADOS

Se observa la mejora de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en aspectos como: un incremento de la productividad de las nuevas personas trabajadoras; un mayor cumplimiento de las normas de prevención de riesgos gracias a la presencia del tutor; una reducción de las

tasas de absentismo y de rotación de personal, evitando la contratación de nuevos e inexpertos operarios.



FUENTES

Buena Práctica: Musick (2017)
Imagen: Canva (2020)

CASO DE BUENAS PRÁCTICAS Nº 10



DENOMINACIÓN

Programa VOZ.

muchas veces los operarios trabajan solos o en cuadrillas, pero sobre todo aisladamente del resto de compañeros/as, dando lugar a situaciones de alto riesgo para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, lo que genera accidentes.



DATOS DE LA EMPRESA

Empresa constructora ubicada en Gales (Reino Unido), especializada en obras de mantenimiento del servicio de aguas.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La empresa realiza trabajos en lugares confinados y distantes físicamente entre sí, donde



OBJETIVOS

Desarrollar y potenciar una cultura preventiva, mediante la involucración de las personas trabajadoras para generar un clima de confianza y aprendizaje. Con la intención de mejorar la salud y seguridad de las personas trabajadoras y eliminar los accidentes.

ACCIONES REALIZADAS

VOZ-COMUNICACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

La persona empresaria nombra a una persona trabajadora para coordinar las comunicaciones y es responsable de:

- Cuidar y mantener los equipos de comunicación individual en buen estado.
- Controlar el buen uso de los equipos de comunicaciones.
- Enseñar el manejo de las herramientas de comunicaciones incorporadas en los equipos para una buena y eficaz comunicación.
- Recibir mensajes de voz, texto, imágenes, etc., y reportarlo a la dirección o a los/as compañeros/as para asegurar, agilizar y coordinar el flujo de información, entre personas trabajadoras y dirección. Además, fomenta que se pueda hablar abierta-

mente, sin miedo, sobre cuestiones de seguridad y salud laboral, pues todos los reportes son escuchados, valorados y contestados.

Además, se hace entrega de un equipo de comunicación individual a cada persona trabajadora que trabaje aisladamente y sin compañeros/as y a uno de los jefes de cuadrilla que esté en las obras. De esta forma, se implementa una red por la que fluye la comunicación en todas las direcciones, vertical y horizontal. Así, la persona empresaria crea el denominado “equipo VOZ”, es decir, personas trabajadoras responsables de los equipos de comunicación (soporte técnico) y responsables de transmitir, recibir y compartir la información/comunicación entre toda la plantilla (soporte humano interno de la empresa). De esta manera, dicha plantilla puede actuar de forma conjunta y, a la vez, tanto la dirección como todos los operarios de base.

VOZ-CLIMA DE CONFIANZA Y APRENDIZAJE

La persona empresaria anima a todas las personas empleadas a que se comuniquen entre sí (mediante el uso de los equipos de comunicación si físicamente están distantes), para que entre todos aporten soluciones a los problemas y errores surgidos durante las ejecuciones de las tareas del día a día, es decir, que las incidencias se convierten en oportunidades de aprendizaje. Así, toda la plantilla, incluido la persona empresaria, se implica y participa como una unidad para dar solución de forma inmediata a todos los problemas en seguridad y salud laboral, y ante cualquier otra necesidad de conocimientos técnicos que surjan en el tajo. En consecuencia, todos aprenden de todos y se desarrollan, adquieren y perfeccionan, tanto las competencias profesionales para el desempeño del puesto de trabajo, como las competencias necesarias

para realizar las tareas de forma segura y minimizar la exposición a los riesgos.

VOZ-IMPPLICACIÓN PERSONA EMPRESARIA-PLANTILLA

La persona empresaria destina recursos, por ejemplo, algunos minutos de la jornada laboral, para que se reúnan las personas trabajadoras y discutan los problemas de seguridad acontecidos para proponer las mejoras que lo solucionen o/y las medidas que lo eviten en un futuro. De este modo, la responsabilidad y la oportunidad de reducir o eliminar los accidentes laborales recae en todos los actores en la empresa.

Por lo tanto, la persona empresaria y plantilla trabajan conjuntamente como agente de cambio provocando el nacimiento y desarrollo de una cultura preventiva. En resumen, las tareas se pueden hacer, pero siempre de forma segura, en todos está la oportunidad de alcanzarlo, va más allá del mero cumplimiento normativo.

¿PUEDO ELIMINAR EL PELIGRO YO MISMO?

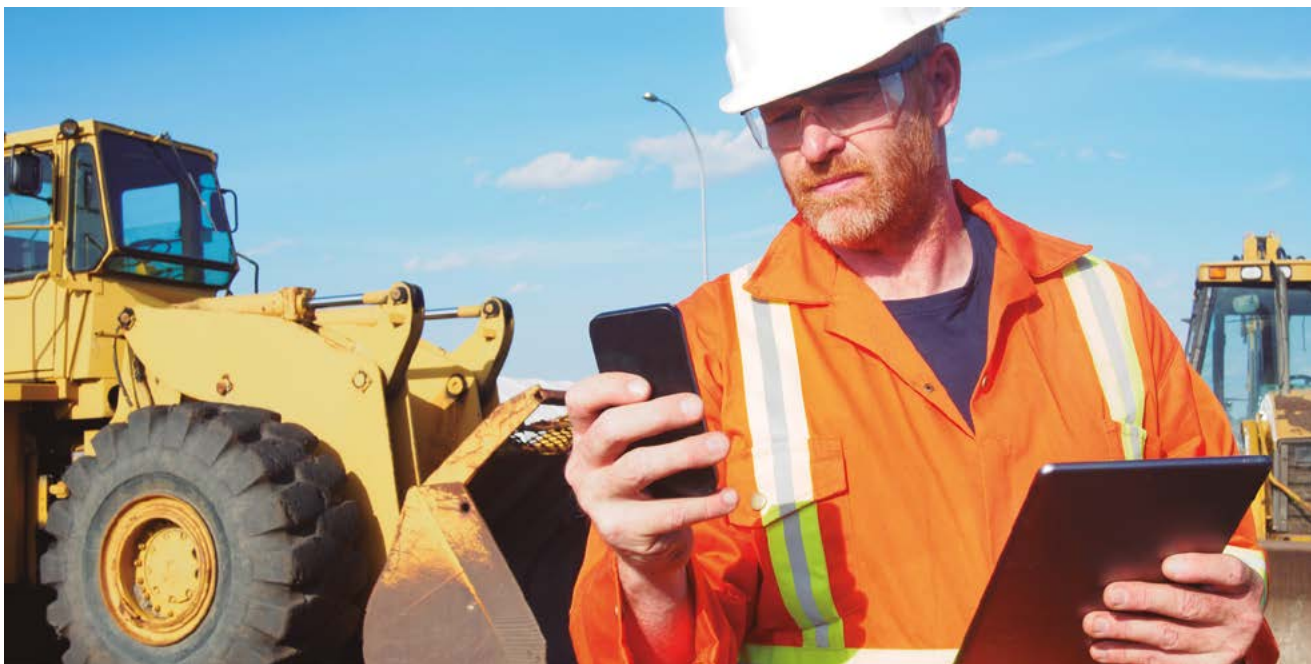
La persona empresaria o la persona encargada propone un cambio de actitud de las personas trabajadoras hacia su implicación en evitar accidentes. Las reuniones pueden aportar soluciones a comportamientos o situaciones impudentes, pero en el momento concreto que una persona trabajadora está en el tajo se ha de formular la siguiente pregunta a sí mismo: ¿Puedo eliminar el peligro yo mismo?

Es decir, la mezcla de sentido común, experiencia, implicación y voluntad pueden eliminar riesgos laborales, cuando la persona toma la iniciativa y no espera a que terceras personas vengán o decidan en ese momento actual o futuro, sobre la mejor medida a tomar para poder continuar con el trabajo en la obra de forma segura para su salud.

MONITORIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La persona empresaria/dirección de empresa emplea los medios técnicos disponibles de comunicación como por ejemplo teléfonos móviles de apps disponibles en el mercado, de cada persona trabajadora moni-

torice de forma continua la seguridad y salud de toda la plantilla en los diferentes sus puestos de trabajos, sobre todo en aquellas tareas realizadas en espacios confinados y/o alejadas unas de otras donde no existen compañeros/as que estén cerca.



RESULTADOS

Entre los resultados alcanzados que repercutieron favorablemente en la prevención de riesgos laborales destacan especialmente que: se desarrollaron innovaciones en los equipos y en los métodos de trabajo siendo más seguros; se crearon protocolos y rutinas más seguras de trabajo, gracias al aprendizaje que supuso

el análisis de los errores y a la pérdida del miedo a la hora de informar de ellos; se consiguió una plantilla sin rotaciones y muy cualificada en un clima de laboral de mutua confianza y bienestar.



FUENTES

Buena Práctica: HSE (2006)

Imagen: Canva (2020)

A continuación, la Tabla 3 recoge cada de las buenas prácticas presentadas y su correlación con los principa-

les factores para la mejora de la cultura preventiva en las pymes de construcción.

	Nº DE BUENA PRÁCTICA									
PRINCIPALES FACTORES PARA LA MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA DE LAS PYMES DE CONSTRUCCIÓN	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
Alineación de la seguridad y la producción	X	X	X	X	X	X			X	X
Implicación del promotor				X						
Implicación del contratista principal		X	X		X					X
Compromiso visible la persona propietaria/empresaria	X					X	X			
Liderazgo del encargado en el tajo	X					X				
Participación y empoderamiento de las personas trabajadoras	X		X		X	X		X	X	X
Comunicación fluida y transparente	X		X		X		X	X	X	X
Competencia profesional			X			X	X	X	X	
Clima de confianza y aprendizaje	X					X		X	X	X
Revisión permanente del desempeño			X							X

Tabla 3. Relación entre las buenas prácticas de empresas de construcción y los principales factores para la mejora de la cultura preventiva en las pymes de construcción.

3.3. Programa de buenas prácticas para microempresas y pequeñas empresas

El desarrollo de una cultura preventiva es una prioridad que debería estar presente en todas las empresas. Sin embargo, en el caso de las microempresas y las pequeñas empresas, los recursos humanos, materiales y financieros suelen ser escasos y limitados, por lo que estas empresas encuentran barreras que dificultan el impulso de la mejora de la cultura preventiva. Por ello, surge la necesidad de plantear buenas prácticas o acciones que puedan ayudarlas a superar estos obstáculos y avanzar en el desarrollo de su cultura preventiva. En el apartado anterior se presentaron buenas prácticas en esta materia que habían sido desarrolladas por empresas del sector de la construcción. Sin embargo, en la búsqueda realizada se detectó que las buenas prácticas directamente centradas en pequeñas empresas, y especialmente en microempresas, eran muy escasas, ya sea porque estas empresas dedican menos esfuerzos en esta materia o porque tienen menos capacidad para difundir y comunicar las acciones que realizan.

En consecuencia, se consideró una necesidad abordar el reto de desarrollar un programa para el desarrollo de buenas prácticas para las microempresas y pequeñas empresas, que tuviera en cuenta la escasez de recursos y tiempo a la que se enfrentan estas empresas en su día a día. Con este propósito, la propuesta aquí recogida presenta recursos y acciones que pueden desarrollarse y adaptarse al caso de cada microempresa o pequeña empresa. La idea es que la propia empresa desarrolle un plan de mejora de la cultura preventiva basado en pequeñas actividades y acciones adaptadas a sus necesidades y a su propia actividad empresarial. Para ello, se requiere

una inversión económica muy baja o casi nula y los principales recursos que necesitan son la voluntad de mejorar e implicarse en la seguridad y salud, designar una persona trabajadora pueda dedicar tiempo a desarrollar buenas prácticas y además unos 15 o 20 minutos semanales para reuniones con la plantilla.

De este modo, en este trabajo que aquí se presenta se ha desarrollado un guion o programa para que una microempresa o pequeña empresa pueda crear sus propias buenas prácticas en base a las buenas prácticas que se han encontrado de otras empresas de diferentes sectores y del propio sector de la construcción. Además, este programa de buenas prácticas se centra en utilizar eficientemente los recursos disponibles en línea como son los desarrollados por la propia Administración o los agentes sociales del sector como pueden ser la Fundación Laboral de la Construcción, los sindicatos, las confederaciones de las personas empresarias y otras organizaciones. En este sentido, los propios expertos que han participado en el presente trabajo de investigación han puesto de manifiesto que ya existen recursos disponibles a los que a veces no se les saca el máximo partido porque en muchas ocasiones son desconocidos para las empresas y la ciudadanía en general. Además, otro factor clave para alcanzar el éxito es que las acciones que se implementen sean breves, simples, concisas, eficaces y adaptadas a las necesidades reales de las empresas. Bajo estas premisas, se presentan un conjunto de acciones, actividades y recursos enfocados a fomentar una cultura preventiva en organizaciones con recursos limitados. Así, las microempresas y pequeñas empresas de construcción podrán desarrollar su propio programa de mejora de la cultura preventiva “a medida”.

El desarrollo de este programa de buenas prácticas para la mejora de la cultura preventiva, así como su puesta en práctica y coordinación dependerán de una persona trabajadora en la empresa que se podría denominar "**dinamizador de la cultura preventiva**". Este desarrollará, implementará y coordinará un programa de buenas prácticas basado en "**reuniones de cultura preventiva**" donde se realizan actividades, se informa o se da feedback, así como en **acciones** concretas que mejoren la participación, motivación y la comunicación en la empresa.

Por lo tanto, los tres ejes para el desarrollo del programa de buenas prácticas son: la persona trabajadora que ejerce de **dinamizador** que define, organiza e implanta el programa de buenas prácticas, las **reuniones** periódicas breves donde participa la plantilla en actividades u otras cuestiones y las **acciones** que son otras medidas que se implantan para apoyar y potenciar el desarrollo de la cultura preventiva.



01

DINAMIZADOR DE LA CULTURA PREVENTIVA

El primer paso para poder desarrollar el programa de buenas prácticas comienza con el nombramiento de un dinamizador de la cultura preventiva. De manera resumida se presentan en la Tabla 4 las principales características de este dinamizador.

El dinamizador será una persona de la propia empresa que se hará responsable de dinamizar y promover la cultura preventiva mediante el desarrollo, la puesta en práctica y la coordinación del programa de buenas prácticas. En este sentido, cabe señalar que en todo caso debe ser una persona con cierto grado de sensibilidad, preocupación y compromiso por mejorar de forma manifiesta la cultura preventiva. Sería muy positivo que el dinamizador fuera la propia persona propietaria/empresaria, ya que así se pondría de manifiesto de una forma visible y evidente el compromiso de éste con la seguridad y salud y la mejora de la cultura preventiva. Sin embargo, en ocasiones esto no es posible por la carga de trabajo a la que éste se ve sometido. En tal caso, se recomienda que el dinamizador sea una persona de confianza de la persona propietaria/empresaria para garantizar que tenga una relación cercana con él y evitar obstáculos en el desempeño de las acciones de mejora de la cultura preventiva. Así, también estaría poniendo en valor, en cierto modo, la importancia que adquiere para él la cultura preventiva al asignar esta tarea a una persona de su confianza.

El dinamizador debe tener conocimientos y formación en materia de seguridad y salud para poder desarrollar un programa de buenas prácticas efectivo. En el caso de que la persona elegida no disponga de estos conocimientos será necesario que se le proporcione la formación pertinente.

Esta formación debe ser, al menos, la necesaria para el desempeño de las funciones de nivel básico de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. Un buen complemento formativo para la persona elegida como dinamizador sería que recibiera formación sobre liderazgo y/o dinamización de reuniones y grupos de trabajo.

Esta persona debe de poder dedicar a lo largo de la semana parte de una jornada laboral para desarrollar, implantar y coordinar el programa de buenas prácticas. Lo ideal es que una vez que se inicie la puesta en marcha del programa se realicen reuniones periódicas con toda la plantilla en las que se lleven a cabo actividades para reforzar o mejorar la seguridad y salud laboral. Estas reuniones serán muy breves con una duración en torno a 15 o 20 minutos. Uno de los elementos claves de la propuesta aquí presentada es la constancia y la periodicidad para conseguir crear un espacio dentro de la empresa para el intercambio de ideas, problemas e inquietudes y darle a la seguridad y salud el lugar que se merece. Además, estas actividades pueden complementarse con otras acciones concretas, tal y como se verá más adelante. De esta manera, se podrá conseguir poco a poco y paso a paso una mejora progresiva de la cultura preventiva. Además, en este proceso hay que tener en cuenta que los resultados se esperan a medio y largo plazo, pero no a corto plazo. La cultura de una organización y específicamente la cultura preventiva no se cambian de un día para otro, ya que están profundamente arraigadas en la organización y sus individuos. Por ello, se requiere un trabajo conjunto y constante para ir modelando poco a poco la cultura preventiva y orientarla hacia un camino de mejora progresiva.

DINAMIZADOR: ASIGNACIÓN, TAREAS Y DEDICACIÓN	
¿QUIÉN?	La persona propietaria/empresaria o una persona trabajadora de su confianza. Es necesario que disponga de conocimientos y formación en seguridad y salud para desempeñar, al menos, las funciones de nivel básico de prevención de riesgos laborales en construcción. También es recomendable formación en liderazgo y/o dinamización de reuniones.
¿QUÉ TAREAS?	Detectar las necesidades de la empresa en cuestiones de seguridad y salud: las propias personas trabajadoras son una fuente valiosa de información para detectar aspectos a mejorar y posibles problemas o deficiencias en cuestiones de seguridad y salud. También pueden usar otras fuentes de información como el plan de prevención, la evaluación de riesgos, los informes de accidentes, los incidentes registrados, etc. Buscar y organizar recursos y materiales: a través de internet realizar búsquedas para localizar recursos, información, materiales, ideas, etc. que posteriormente se utilizarán para diseñar y proponer actividades para las reuniones con el objetivo de reforzar o mejorar la seguridad y salud laboral. En este mismo apartado se incluyen enlaces para orientar estas búsquedas. Así mismo, también se deben diseñar acciones concretas que pueden basarse en las herramientas propuestas para mejorar cada uno de los factores de la cultura preventiva o en otros recursos e ideas incluidas al final de este apartado. Liderar las reuniones y acciones: se encargará de ejecutar y dinamizar reuniones y acciones que él/ella mismo/a haya diseñado para promover la cultura preventiva. Asimismo, se contempla como necesaria la asistencia de la persona propietaria/empresaria a las reuniones y la participación en las acciones previstas para poner de manifiesto su compromiso visible con la seguridad, en el caso de que no sea él quien asuma el papel de dinamizador. Controlar y coordinar la mejora continua: se debe controlar la ejecución de las actividades de las reuniones y las acciones que se estén poniendo en práctica para poder valorar su efectividad. También será importante recoger el feedback de las personas trabajadoras y tenerlo en consideración para el desarrollo de futuras actividades o acciones o para la modificación de las ya existentes.
¿CUÁNTO TIEMPO?	El dinamizador dedicará parte de una jornada laboral a la semana a preparar actividades y acciones concretas, así como a realizar el seguimiento y control de las que se están llevando a cabo.

Tabla 4. Asignación, tareas y dedicación del dinamizador
(Fuente: Elaboración propia)

02

ANÁLISIS DE NECESIDADES Y RECURSOS DISPONIBLES

¿POR DÓNDE EMPIEZO? ¿QUÉ TEMAS DEBEN ABORDARSE?

Una vez el dinamizador esté formado en prevención de riesgos laborales debe comenzar un proceso de análisis de las tareas y actividades diarias que las personas trabajadoras en su empresa realizan con el fin de identificar aquellas necesidades prioritarias. Para ello, debe tener en cuenta que las propias personas trabajadoras son una fuente valiosa de información para detectar aspectos a mejorar y posibles problemas o deficiencias en cuestiones de seguridad y salud. Por ello, se pueden realizar consultas a la plantilla sobre qué cuestiones en materia de seguridad y salud creen que deberían mejorarse o en cuáles suelen encontrar dificultades, con el fin de conocer sus necesidades e inquietudes al respecto. También se puede usar como referencia el plan de prevención de la empresa y la evaluación de riesgos, así como los accidentes registrados. Igualmente, se pueden analizar las tareas donde habitualmente se registran más incidencias o problemas, aunque no impliquen pérdidas materiales o daños en la salud. Incluso podría valorarse la posibilidad de emplear cuestionarios de diagnóstico de la cultura preventiva, aunque en ocasiones éstos pueden resultar demasiado complejos para empresas muy pequeñas, así como difíciles de comprender y cumplimentar para algunas personas trabajadoras.

¿QUÉ RECURSOS PUEDO USAR PARA TRATAR LOS TEMAS DE INTERÉS?

El dinamizador debe realizar un proceso de búsqueda y análisis de los recursos disponibles para poder desarrollar el programa de buenas prácticas para la mejora de

la cultura preventiva en la empresa. Para comenzar a explorar los recursos disponibles puede usar como referencia esta guía donde se incluyen herramientas concretas y diferentes recursos web. Así, mediante búsquedas en páginas de reconocido prestigio podrá localizar recursos, información, materiales, ideas, etc. que posteriormente utilizará para diseñar y proponer actividades para las reuniones o acciones concretas con el objetivo de reforzar o mejorar la seguridad y salud laboral. Así, es recomendable ir registrando aquellos recursos e ideas que crea que pueden serle de utilidad y que se adapten mejor a las necesidades detectadas, a la casuística concreta de su empresa y a las personas que en ella trabajan.



03

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA

¿QUÉ ES UN PROGRAMA DE BUENAS PRÁCTICAS?

El programa de buenas prácticas es un conjunto de acciones y actividades periódicas, breves y concretas enfocadas a la mejora de la cultura preventiva. Este programa de buenas prácticas se basa en reuniones semanales donde se realizan actividades breves para reforzar o mejorar aspectos concretos relacionados con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, para informar sobre acciones o canales de comunicación disponibles en la materia o para recibir o dar feedback a las personas trabajadoras. Estas reuniones periódicas (semanales preferentemente) se complementan con acciones que se llevarán a cabo en la empresa para mejorar la cultura preventiva. En ningún caso estas reuniones o actividades podrán sustituir a la formación que necesiten recibir las personas trabajadoras.

¿CÓMO EMPEZAR A PREPARAR EL PROGRAMA DE BUENAS PRÁCTICAS?

A veces es difícil comenzar a elaborar este programa y el dinamizador puede sentirse perdido o abrumado por la tarea que debe abordar. En este sentido, es esencial tener en cuenta, como se verá en el último paso de esta propuesta, que este programa de buenas prácticas debe ser un documento vivo que se vaya adaptando a las necesidades que vayan surgiendo. Para ello, no debería intentar desarrollar un listado exhaustivo de acciones y actividades para las reuniones, lo importante es empezar a recorrer el camino de la mejora de la cultura preventiva. Así, para comenzar pueden centrarse los esfuerzos en desarrollar solo unas cuantas acciones y reuniones para posteriormente avanzar diseñando otras.

¿LAS ACCIONES SON LO MISMO QUE LAS REUNIONES?

No, las acciones son complementarias a las reuniones y pueden emprenderse de forma paralela a las mismas. Pueden encontrarse ideas para realizar acciones específicas en este apartado o en las herramientas propuestas en apartados anteriores de la presente guía. Incluso podría ser recomendable preparar algunas acciones antes de que se inicien las reuniones semanales con la plantilla, por ejemplo, el desarrollo de los incentivos que se llevarán a cabo para premiar a las personas que se impliquen y participen más en este programa, el diseño de los canales de comunicación basados en redes sociales o WhatsApp o el uso de fotos como herramientas motivacionales preventivas. Así, estas acciones podrían ser presentadas en las primeras reuniones a modo de introducción al programa de buenas prácticas.

¿QUÉ DEBE TENERSE EN CUENTA PARA PREPARAR LAS REUNIONES?

En cuanto a las reuniones, para programarlas y diseñarlas adecuadamente lo primero que hay que hacer es buscar un espacio de tiempo en el que sea viable contar con la presencia de las personas trabajadoras sin entorpecer en exceso el desarrollo de la actividad diaria de la empresa. Es fundamental que a ellas asista la persona propietaria/ empresaria si él no asume el rol de dinamizador.

Una premisa que es importante a cumplir es que la “reunión de cultura preventiva” sea siempre a la misma hora y el mismo día con el objetivo de crear un hábito y de que las personas trabajadoras sepan con antelación qué día

de la semana y a qué hora tendrá lugar la reunión para evitar que fijen citas o tareas de trabajo en ese espacio de tiempo. Para encontrar cuál sería ese momento óptimo debe tenerse en cuenta el desarrollo normal de las actividades de cada empresa, por ejemplo, si todas las personas trabajadoras deben ir a recoger materiales o herramientas al inicio de la jornada laboral a un mismo sitio, si hay un día de la semana que tiene habitualmente menos carga de trabajo o si por cualquier otro motivo coinciden o se puede organizar el trabajo para que un día a la semana coincida la plantilla en un mismo espacio.

Además, esta reunión debe ser breve y no extenderse más de 15 o 20 minutos, incluso con 10 minutos podría ser suficiente dependiendo del propósito de la reunión o del tipo de actividad preparada. De otro modo, decaerá la atención y por tanto la efectividad de la misma.

También debe adecuarse el tipo de materiales o recursos que se empleen a las características de las personas trabajadoras. En general, no se recomienda el uso de materiales como mucho texto o con lenguaje enrevesado, sino todo lo contrario, se recomienda el uso materiales audiovisuales o infográficos simples.

¿CÓMO ENFOCAR LAS PRIMERAS “REUNIONES DE CULTURA PREVENTIVA”?

La primera reunión debe enfocarse en dar a conocer a la plantilla el programa de buenas prácticas para la mejora de la cultura preventiva. Para ello, debe presentarse a la plantilla el objetivo del mismo y cuál será la dinámica de trabajo a partir de entonces. Además, se les puede pedir que proporcionen ideas, temas a tratar o dificultades de su trabajo diario relacionadas con la seguridad, aunque a veces esto es complicado ya que

la plantilla aún no se ha familiarizado con el programa de buenas prácticas y con la dinámica de trabajo. Sin embargo, es importante continuar fomentando en futuras reuniones que se realicen aportaciones. Así, en las siguientes reuniones se pueden presentar acciones que se estén desarrollando como el programa de incentivos, las redes sociales o grupos de WhatsApp o herramientas motivacionales. También pueden centrarse las primeras reuniones en aspectos más generales relacionados con la seguridad en las obras. Posteriormente, podrían desarrollarse reuniones enfocadas a puestos de trabajo concretos.

¿QUÉ RECURSOS O MATERIALES PUEDE EMPLEARSE EN LAS REUNIONES Y ACCIONES?

Como ya se ha mencionado anteriormente se recomienda usar materiales desarrollados por organismos e instituciones de reconocido prestigio. Como referencia se incluye un listado no exhaustivo con enlaces a algunos de ellos. Por ejemplo, algunas ideas para la realización de las actividades sería: visionar un vídeo; comentar accidentes ocurridos basados en fichas de “pudo haberse evitado”; comentar infografía de una determinada campaña, actividad o riesgo; usar “storytelling”, familiarizarse con aplicaciones de “serious games”; dar a conocer canales de comunicación con la empresa para reportar cuestiones relacionadas con la seguridad y salud, incidencias o problemas; dar a conocer sistemas de incentivos relacionados con la seguridad y salud; etc... De forma complementaria el programa de buenas prácticas se enriquecerá con otras acciones concretas. Para desarrollar estas acciones se pueden obtener ideas a partir de las herramientas concretas propuestas en este documento, de los enlaces anteriores o de buenas prácticas de otras empresas.

04

CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA MEJORA DE LA CULTURA PREVENTIVA

Es esencial realizar un control y seguimiento de las acciones y reuniones que se lleven a cabo con objeto de valorar su efectividad o de introducir posibles cambios o mejoras. La idea es que se involucre a las personas trabajadoras cada vez más en la seguridad y salud y se fomenten los reportes y comunicaciones en ese ámbito. Así, el programa de buenas prácticas debe ser un documento vivo que se vaya adaptando a las necesidades que vayan surgiendo.

En cuanto a las reuniones, a ser posible semanales, que se realicen deben ser previamente planificadas y se recomienda registrarlas. Para ello, puede emplearse una breve ficha que puede adaptarse a cada caso e irse mejorando según las necesidades que surjan. A modo de ejemplo se presenta una plantilla en la Tabla 5.

REUNIÓN DE CULTURA PREVENTIVA Nº	
Fecha:	Hora:
Lugar	
OBJETIVO DE LA REUNIÓN	
ASISTENTES A LA REUNIÓN	
TIPO DE ACTIVIDAD REALIZADA Y RECURSOS EMPLEADOS	
COMENTARIOS, OPINIONES O RECOMENDACIONES DE LOS ASISTENTES	

Tabla 5. Plantilla para el registro y seguimiento de las reuniones de cultura preventiva
(Fuente: Elaboración propia)

Se recomienda terminar siempre las sesiones preguntando a los asistentes si les ha parecido útil la actividad, si repetirían ese tipo de actividad o si tie-

nen propuestas para actividades futuras. Todo ello debe registrarse en la plantilla de seguimiento de la reunión.

APOYO, ASESORAMIENTO Y SEGUIMIENTO

Sería recomendable que desde la Administración y los agentes sociales se preste apoyo a las pequeñas empresas y microempresas que deseen implantar el programa de buenas prácticas propuesto. Para ello, sería muy positivo que se llevaran a cabo acciones como las que se proponen a continuación:

- **Desarrollo de actividades o talleres centrados en la formación y apoyo a los dinamizadores.** En este sentido podrían realizarse talleres de formación de estas personas para reforzar sus conocimientos en prevención de riesgos laborales y potenciar capacidades de liderazgo en seguridad y de dinamización de reuniones y equipos de trabajo. También se podría realizar talleres para informarles de campañas o materiales que se hayan desarrollado y que puedan serles de interés. Así mismo, sería recomendable realizar talleres o foros de intercambio donde puedan compartir sus inquietudes o dificultades y se enriquezcan de las experiencias de otros.
- **Desarrollo de recursos y materiales enfocados a pymes, especialmente microempresas, de construcción.** Estos recursos y materiales deberían ser simples y breves con objeto de que puedan ser utilizados en las reuniones semanales de cultura preventiva. Podría crearse una web o espacio en internet donde las diferentes Administraciones y agentes sociales se comprometieran a ir actualizando enlaces a los materiales y recursos que generan en este sentido y que pueden ser de utilidad para los dinamizadores. Esta web sería como una biblioteca virtual para apoyar la labor del dinamizador.

- **Desarrollo de un canal para el asesoramiento técnico, resolución de dudas y seguimiento.** Así los dinamizadores podrían contar con apoyo de técnicos especializados en la materia para resolver dudas o darles apoyo y seguimiento en el desarrollo del programa de buenas prácticas guiándoles y mejorando el impacto en la cultura preventiva.

Además, sería muy positivo desarrollar algunas de las buenas prácticas propuestas en el apartado de canales y vías de comunicación de este informe como por ejemplo desarrollo de incentivos para que las pequeñas empresas y microempresas se impliquen en la implantación y desarrollo de este programa de buenas prácticas.



ACCIONES Y ACTIVIDADES RECOMENDADAS

En este apartado se presentan posibles actividades que podrían desarrollarse en relación con las reuniones sema-

nales y otras acciones complementarias para el programa de buenas prácticas para la mejora de la cultura preventiva.

ACTIVIDAD: “VISIONADO DE VIDEOS”



Los vídeos disponibles en diferentes páginas web, sobre seguridad y salud laboral, son una herramienta muy directa para acelerar el proceso de aprendizaje y generar actitudes y comportamientos más seguros. Además, al tener una corta duración, son ideales para generar en las reuniones un pequeño debate que sirva para que las personas trabajadoras comenten entre ellas aquellos aspectos que más le han llamado la atención. Con este fin, las personas trabajadoras reciben a través de los móviles los enlaces que les permitirán poder visionar los vídeos, para su posterior debate sobre los riesgos o procedimientos de trabajo observados. También podrían visionarse los vídeos *in situ* si se dispone de medios para ello. Pueden encontrarse vídeos útiles para esta actividad en los enlaces recogidos al final de este apartado.

ACTIVIDAD: “PUDO HABERSE EVITADO”



Consiste en una estrategia enfocada a despertar la conciencia de las personas trabajadoras, utilizando casos sobre accidentes reales, donde se muestran las causas que los provocaron y las acciones o medidas preventivas que pudieron haberse tomado para evitarlos. Posteriormente, tras la lectura de estos casos, se debe propiciar un breve debate entre los operarios, antes de finalizar la reunión. Así, podemos encontrar en el siguiente enlace los documentos denominados “Pudo haberse evitado” donde se presentan investigaciones de accidentes reales desarrolladas por la Junta de Andalucía <https://t.ly/rNTw>.

ACTIVIDAD: “EL ARTE DE CONTAR HISTORIAS”



Storytelling o el arte de contar historias, consiste en la narración de una historia que emocionalmente nos alcance y nos haga conscientes de la importancia de evitar y prevenir los accidentes. Con la intención de despertar la conciencia sobre la necesidad de crear un entorno seguro de trabajo. Esta herramienta puede ser muy útil las actividades de construcción, donde el nivel técnico y formativo de diferentes perfiles profesionales pueden variar considerablemente de unas personas trabajadoras a otras. Así, apelar a la comprensión humana de una narrativa dentro de un contexto claro y cotidiano logra que las charlas de prevención sean más amenas y que las personas trabajadoras salgan impactadas por el mensaje. Por consiguiente, el arte de contar historias es una técnica que capta la atención de las personas trabajadoras y hace del contenido algo mucho más fácil de percibir, interpretar y recordar. Ejemplos de ellos son: <https://t.ly/wwV3>, <https://t.ly/HNU6>, <https://t.ly/17US>.

ACTIVIDAD: “PERSONALIZAR EL POSTER”



Esta acción consiste en crear un poster o cartel grande, en el cual se propone a las personas que trabajan en una misma obra que colaboren de forma activa para “personalizar el poster o cartel”. Para ello, deben aportar fotos reales de aquellos emplazamientos de la obra donde creen que sería necesario extremar la precaución debido a los riesgos presentes y a las posibles consecuencias de un despiste suyo o de sus compañeros/as. Dichas fotos las pueden ir realizando a lo largo de la jornada laboral del día anterior. Uno de los objetivos de esta actividad es incrementar el impacto visual y lograr el efecto de asociación con el lugar donde se desarrolla la tarea. Es decir, centra la atención de las personas trabajadoras sobre el entorno de trabajo, focalizando y localizando los riesgos. A la vez, avisa a sus compañeros/as de posibles desviaciones que podrían originar accidentes o incidentes, en las zonas donde se han tomado las fotos, de tal forma que se construye entre todos un mapa fotográfico de zonas o tareas de especial precaución a tener en cuenta en la obra donde está trabajando toda o parte de la plantilla.

ACTIVIDAD: “JUEGOS”



Los juegos o herramientas de gamificación son muy utilizados por muchos sectores de actividad. Estos permiten centrar la atención de las personas trabajadoras en temas relacionados directamente con la seguridad y salud laboral mediante su participación en el juego. En otras palabras, esta técnica se basa en juegos que faciliten de forma lúdica la toma de conciencia sobre la necesidad de la cultura preventiva de cara a evitar accidentes. La clara ventaja de la gamificación aplicada a la prevención es que genera expectación y resulta atractiva para los asistentes, lo que hace que se suele dar lugar al “efecto llamada” y el resto de personas trabajadoras suelen predisponerse de manera positiva a su uso. El formato de los juegos puede ser presencial (p.ej. simulando juegos similares a programas televisivos tipo “Pasapalabra”, “1..2..3..”, etc.) o también empleando fichas, puzzles, etc. No obstante, el mayor potencial de la gamificación aplicada a la prevención radica en pequeñas apps a las que la persona trabajadora puede acceder y jugar a través de los teléfonos móviles. Pueden encontrarse vídeos útiles para esta actividad en los enlaces recogidos al final de esta sección en el apartado “*Listado de enlaces a páginas de referencia que pueden ser una fuente de recursos para actividades y acciones*”.

ACTIVIDAD: “APRENDIZAJE PERMANENTE”.



Esta actividad se basa en reflexionar sobre desviaciones o problemas surgidos en el desempeño diario a lo largo de la semana. Se basa en crear un clima laboral que facilite la comunicación sincera y con confianza. Así, las personas trabajadoras deben contestar de forma abierta, sincera y sin miedo al reporte, a cuatro preguntas sencillas y directas sobre desviaciones, problemas o incidentes en el siguiente orden: *¿qué se esperaba que sucediera?*, *¿qué sucedió en realidad?*, *¿por qué se produjeron esas diferencias?* y *¿qué hemos aprendido?* De tal forma que la puesta en común crea un ambiente de aprendizaje en base a las experiencias vividas sus compañeros/as.

ACCIÓN: “PREMIOS Y RECOMPENSAS”



Esta acción se basa en el diseño y la puesta en marcha de un sistema de premios y recompensas para incentivar a la plantilla en materia de seguridad y salud. Para lograr dicho objetivo la empresa sortearía periódicamente un premio, como por ejemplo un bono de hotel de una noche para dos personas. La intención de este incentivo sería recompensar a aquellas personas trabajadoras que hayan participado de forma más activa en las reuniones o que hayan colaborado más proactivamente en las iniciativas de la empresa en seguridad y salud laboral, etc. Además, para visibilizar y empoderar a las personas trabajadoras, se les podría reconocer sus actitudes o acciones positivas con un símbolo, como una pegatina en forma de estrella. De manera que, si alcanzan un número concreto de ellas, entran a formar parte del sorteo. En este sentido, se pueden encontrar otras ideas de reconocimientos públicos en <https://t.ly/uCGA>

ACCIÓN: “MOTIVACIÓN HACIA EL FUTURO”



La idea primordial se basa en las ventajas que se derivan de la motivación creada por obtener nuevas contrataciones en el futuro. En este sentido, esta iniciativa consiste en premiar a autónomos o a empresas subcontratadas, dándoles preferencia para firmar contratos futuros. De ahí que sea necesario definir los supuestos que se califiquen como elementos de juicio para valorar el buen comportamiento en la obra, en materia de seguridad y salud laboral. Por ejemplo, se puede tener en cuenta como actuaciones positivas su participación en las acciones diseñadas por la empresa en materia de seguridad y salud laboral o la ejecución de sus tareas sin accidentes. Además, en el caso de la participación de varios subcontratistas, se puede establecer, como objetivos valorables en la ejecución de las obras en curso, un sistema de baremación donde las reglas queden claras para todos. En síntesis, esta medida tiene no solamente un enfoque de premiar al “más cumplidor”, y, por lo tanto, garantizar la baja siniestralidad en el futuro, sino también provocar un “efecto de seguimiento” por parte de otros subcontratistas (actuales o futuros).

ACCIÓN: “CANAL DE COMUNICACIÓN”



Consiste en la creación de un canal de comunicación propio que facilite la comunicación directa con las personas trabajadoras, mediante una aplicación de mensajería instantánea, por ejemplo, WhatsApp, o una red social. La intención sería emplear este canal para las diferentes acciones facilitadoras del fomento de una cultura preventiva y que no supongan un coste añadido para la empresa. Por otro lado, los enfoques de estas acciones facilitadoras pueden ser: sensibilizar (comprensión de situaciones de riesgo), motivar (reportes de resultados positivos de las acciones y actividades), organizar (indicación de itinerarios), informar (información sobre material, información sobre uso de EPIs, información sobre medidas preventivas), etc.

ACCIÓN: “FOTO DE LA FAMILIA”



“FOTO DE LA FAMILIA”

Consiste en el empleo de fotos como herramientas motivacionales preventivas. Para ello, toda la plantilla debe traer fotos de su familia y colocarlas en un mural, panel o zona habilitada para ello y ubicada en un lugar visible cerca de donde se realicen las reuniones y/o que sea zona de tránsito al empezar la jornada. Así cuando las reuniones se llevan a cabo al inicio de la jornada laboral, antes finalizar cada reunión y de comenzar el trabajo, se le pide a toda la plantilla que mire la foto de su familia durante unos segundos para recordar que las consecuencias de los accidentes no sólo les afectarán a ellos, sino también a sus familias. Se debe incidir en recordar que seguir las normas de la seguridad y salud laboral evitará que el sufrimiento la persona trabajadora y su familia. Este enfoque apunta hacia las necesidades más básicas del ser humano y facilita que las actitudes negligentes o poco cautelosas se contextualicen en el impacto que puedan tener ya no solo en la vida laboral sino también en el bienestar de la persona y su familia.

ACCIÓN: “PREGUNTAS DE REFLEXIÓN”



Esta acción a realizar se apoya en la idea de hacer reflexionar a las personas trabajadoras antes de comenzar su jornada en el tajo. Esta técnica sorprende a pesar de su sencillez, pues tiene la capacidad de alcanzar un impacto considerable. Para lograrlo, se solicita a cada persona trabajadora que realice al menos tres preguntas sobre seguridad antes de comenzar la jornada laboral. Así, dependiendo de la organización del trabajo, se pueden discernir diferentes variantes para “hacer las preguntas”, por ejemplo: preguntas a cada uno a modo de reflexión y concienciación, centrándose en la tarea por acometer en la jornada laboral; turnos de preguntas a otros/as compañeros/as (en grupos reducidos), sirviendo de repaso de la normativa, pero también como un elemento de sana competitividad; o hasta preguntas a “personas encargadas” para “refrescar” los contenidos en materia de seguridad y salud.



LISTADO DE ENLACES A PAGINAS DE REFERENCIA QUE PUEDEN SER UNA FUENTE DE RECURSOS PARA ACTIVIDADES Y ACCIONES

WEBS

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Vídeos de NAPO para promocionar la seguridad y salud en el trabajo:

<https://www.napofilm.net/es>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Publicaciones:

<https://osha.europa.eu/es/publications>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y Salud en el Trabajo. Biblioteca de recursos:

<https://libguides.ilo.org/occupational-safety-and-health-es/resources>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Contenidos audiovisuales por familias profesionales:

https://www.insst.es/story/es/story_html5.html

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Canal de You Tube con vídeos sobre aspectos relevantes de la prevención de riesgos laborales:

<https://www.youtube.com/user/INSHTERgo/videos>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Fichas de casos prácticos donde están disponibles Fichas Prácticas, Notas Prácticas y Casos prácticos:

<https://www.insst.es/casos-practicos>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Erga FP. Prevención de riesgos laborales para trabajadores jóvenes. Casos prácticos y actividades didácticas:

<https://www.insst.es/-/erga-fp-prevencion-de-riesgos-laborales-para-trabajadores-jovenes-casos-practicos-y-actividades-didacticas-ano-2006>

En el caso de la construcción es de especial interés el nº 40 "Seguridad en la Construcción":

<https://www.insst.es/documents/94886/378371/NP+Erga-FP+40.+Seguridad+en+la+construcci%C3%B3n++A%C3%B1o+2004>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Material divulgativo. Folletos:

<https://www.insst.es/folletos>

Carteles:

<https://www.insst.es/carteles>

Vídeos:

<https://www.insst.es/videos>

Campañas de sensibilización y espacios monotemáticos:

<https://www.insst.es/documentacion/acciones-sensibilizacion>

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales. Biblioteca multimedia:

<https://app.funprl.es/>

Junta de Andalucía. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Publicaciones y productos multimedia sobre seguridad laboral:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/areas/seguridad-salud/documentacion-seguridad-laboral/paginas/publicaciones-seguridad-laboral.html>

Junta de Andalucía. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. "Pudo haberse evitado". Investigaciones de accidentes reales con el objetivo de mostrar las causas evitables y las medidas preventivas que pudieron haberlos evitado:

<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/areas/seguridad-salud/documentacion-seguridad-laboral/pudo-haberse-evitado.html>

Fundación Laboral de la Construcción. Juego on line para el aprendizaje y la sensibilización sobre los riesgos laborales en la construcción. Juego de la oca de la prevención:

<https://ocaprl.lineaprevencion.com/juego/>

Fundación Laboral de la Construcción. Juego on line sobre el uso de máquinas en obras de construcción. Maquinapp:

<http://maquinapp.lineaprevencion.com/>

Fundación Laboral de la Construcción. Juego on line sobre juego sobre el uso de andamios tubulares. Andamiando:

<http://andamiando.lineaprevencion.com/>

Fundación Laboral de la Construcción. Canal de You Tube con vídeos sobre contenidos informativos, formativos y pedagógicos de especial interés para el sector de la construcción:

<https://www.youtube.com/channel/UCdVpZqj3x-GYF013qz0HVjLA>

Fundación Laboral de la Construcción. Línea Prevención. Web de apoyo a las empresas de construcción, especialmente pymes con gran cantidad de recursos específicos: vídeos, carteles, documentación, cursos...

<https://www.lineaprevencion.com/>

Fundación Laboral de la Construcción. Dinámica preventiva. La sensibilización en prevención: recursos de apoyo al formador:

<http://dinamicapreventiva.lineaprevencion.com/>

Fundación Laboral de la Construcción. Guía interactivas y otros recursos:

<https://www.euopreven.es/noticia.php?noticia=738-fundacion-laboral-construccion-lanza-siete-nuevas-herramientas-linea-prevencion-riesgos-laborales-para-los-trabajadores-empresas-del-sector>

Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo:

<http://www.invassat.gva.es/es/la-construccion-un-sector-particular>

Prevencion10:

<https://www.prevencion10.es/>

Comunidad de Madrid. Edificio virtual para la formación en seguridad y salud en la construcción:

<https://www.comunidad.madrid/publicacion/1142692906104>

Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales. Materiales Multimedia:

<https://www.iaprl.org/biblioteca/publicaciones/multimedia>

Generalitat de Catalunya. La prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. Fichas sobre los riesgos y medidas preventivas asociadas a actividades en las diferentes fases de obra, maquinaria, equipos auxiliares, etc.:

[*https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/publicacions/sectors_activitats/construccio/index.html#googtrans\(ca|es\)*](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/seguretat_i_salut_laboral/publicacions/sectors_activitats/construccio/index.html#googtrans(ca|es))

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). CCOO. Herramientas para la prevención de riesgos laborales en pymes:

[*https://istas.net/herramientaspymes*](https://istas.net/herramientaspymes)

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). CCOO. Construcción:

[*https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/construccion*](https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/construccion)

UGT. Industria, Construcción y Agro:

[*https://andalucia.ugt-fica.org/*](https://andalucia.ugt-fica.org/)

Confederación de Empresarios de Andalucía. Compártelo. Vídeos de experiencias positivas empresariales en prevención de riesgos laborales:

[*https://www.cea.es/compartelo-prl/*](https://www.cea.es/compartelo-prl/)

Confederación de Empresarios de Andalucía. Prevención de riesgos laborales: Materiales de PRL:

[*https://www.cea.es/prevencion-de-riesgos-laborales/*](https://www.cea.es/prevencion-de-riesgos-laborales/)

ASEPEYO. Vídeos, documentación, aplicaciones específicas dirigidas al sector de la construcción, etc.:

[*https://prevencion.asepeyo.es/herramientas-sensibilizacion-prevencion-riesgos-laborales/*](https://prevencion.asepeyo.es/herramientas-sensibilizacion-prevencion-riesgos-laborales/)

FREMAP. Material divulgativo:

[*https://prevencion.fremap.es/MaterialDivulgativo/Paginas/Material-Divulgativo.aspx*](https://prevencion.fremap.es/MaterialDivulgativo/Paginas/Material-Divulgativo.aspx)

Prevencionar. Construcción:

[*https://prevencionar.com/category/sectores-de-actividad/construccion-sectores-de-actividad/*](https://prevencionar.com/category/sectores-de-actividad/construccion-sectores-de-actividad/)



4. REFERENCIAS

Aníbal Rodríguez, C. (2011). Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cameron, I., Hare, B., Duff, R., & Maloney, B. (2006). An investigation of approaches to worker engagement. HSE RR516.

Canva. (2020). Crea diseños increíbles con tus amigos y compañeros totalmente gratis. Canva. https://www.canva.com/es_es/

CEM. (2015). Recopilatorio de Buenas Prácticas en Prevención de Riesgos Laborales. Confederación de Empresarios y Fundación para la prevención de riesgos Laborales.

Clarke, D. S., & Flitcroft, D. C. (2013). The effectiveness of training in promoting a positive OSH culture—Report submitted to the IOSH Research Committee (p. 76). Institute of Occupational Safety & Health (IOSH). <https://iosh.com/guidance-and-resources/downloads/research-library/the-effectiveness-of-training-in-promoting-a-positive-osh-culture>

European Agency for Safety and Health at Work. (2004). Building in safety—Prevention of risks in construction—In practice. Office for Official Publications of the European Communities. <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/108>

Hadjimanolis, A., & Boustras, G. (2017). Micro-SMEs: A special case. Safety Management in Small and Medium Sized Enterprises (SMEs).

HSE. (2006). AMEC/Welsh Water Asset Management Alliance. Health and Safety Executive. <https://www.hse.gov.uk/construction/engagement/cs12amec.pdf>

IAPRL. (2012). Proyecto de investigación y desarrollo de la cultura preventiva en Andalucía. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía.

INSST. (2019). Reconocimiento de Buenas Prácticas. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.insst.es/reconocimiento-de-buenas-practicas>

Maxson, D. (2018, agosto 2). How New South Construction Is Establishing a Culture of Safety. Construction Business Owner. <https://www.constructionbusinessowner.com/safety/how-new-south-construction-establishing-culture-safety>

Musik, T. (2017). As construction work increases, so do dangers. Safety+Health. <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/15438-as-construction-work-increases-so-do-dangers>

OSHA. (2019). Recommended Practices for Safety & Health Programs. Occupational Safety and Health Administration. <https://www.osha.gov/shpguidelines/>

Ruíz, M. y Ruíz, R. (2008). Buenas prácticas de formación en seguridad y salud laboral en el sector de la construcción. Fundación Laboral de la Construcción. Recuperado de <https://www.trabajoenconstruccion.com/resources/subirarchivos/00066060archivo.pdf>

The Real Estate Developers Association of Hong Kong, & The Hong Kong Construction Association. (2005). Construction Site Safety Handbook. mtpinnacle.com/pdfs/handbook_e.pdf

El **Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales** es una Agencia administrativa adscrita a la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.

Uno de los objetivos esenciales de esta institución es fomentar la cultura preventiva a través de investigaciones científicas que contribuyan a un mas preciso y detallado conocimiento y difundir sus resultados realizando la transferencia de las mismas a la ciudadanía andaluza.



