



# Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa

## Presentación

La pequeña y mediana empresa constituye la principal fuente de ocupación de trabajadores en nuestro país, siendo sus niveles de siniestralidad más altos que en la gran empresa. La implantación de sistemas preventivos eficaces no es tarea fácil en la pyme, fundamentalmente por su limitación de medios para la acción preventiva, recurriendo en la mayoría de ocasiones a la ayuda externa de los Servicios de Prevención Ajenos, quienes tienen un papel clave en este proceso.

Por ello, nuestros objetivos prioritarios se centran en desarrollar estrategias y facilitar los medios para que la pyme pueda asumir un mayor compromiso por la prevención de riesgos laborales y pueda conformar sistemas preventivos con los que alcanzar resultados satisfactorios demostrables, además de una baja siniestralidad, unos lugares de trabajo seguros y saludables y unas condiciones de trabajo dignas, siendo percibidas como tales por los trabajadores.

Una de las principales dificultades radica en que la pyme, ante la complejidad de exigencias en la búsqueda de su competitividad y de su eficiencia, puede no percibir con suficiente claridad que la prevención de riesgos laborales, más allá de una exigencia legal, es también una vía determinante de contribución a la Excelencia empresarial. Hay que tener en cuenta que el objetivo principal de una eficaz gestión preventiva es la atención a las propias personas, y de ellas, si están cualificadas e identificadas con los objetivos empresariales depende en gran medida el futuro de la empresa. También es cierto que en la pyme existe un más alto nivel de satisfacción de los trabajadores y una mejor capacidad para las relaciones personales, sintiéndose los trabajadores normalmente más implicados en el proyecto empresarial. Ello es una indudable ventaja para desarrollar con éxito el conjunto de actividades preventivas con un aceptable nivel de participación, contando con que la dirección tenga el necesario grado de compromiso y dé así respuesta tanto a los intereses corporativos como personales de todos los miembros de la organización.

Este texto, siguiendo la línea de su antecesor "Evaluación de las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas", también editado por este Instituto, ha sido elaborado con la voluntad de facilitar a empresarios y trabajadores los elementos básicos de gestión que les permitan desarrollar las diferentes actividades preventivas de la forma más sencilla y clara posible, aportando los criterios necesarios para que éstas se adecuen a las exigencias legales y a las características de cada empresa. En esta 2ª Edición actualizada se ha procedido a incorporar los últimos avances legislativos y se ha enriquecido sustancialmente su contenido.

Es indudable que la pyme necesita asesoramiento externo, en especial en las primeras etapas, pero si la prevención de riesgos ha de integrarse a las diferentes actividades empresariales, la propia empresa habría de asumir y controlar con medios propios una serie de acciones y asegurar la eficacia de lo realizado. Este libro, por su contenido pedagógico, pretende ser una herramienta de trabajo y de diálogo para los que confían en las indudables ventajas del trabajo bien hecho, en el que por supuesto la atención a las condiciones de trabajo es esencial.

**Ángel Rubio Ruiz**  
Director del INSHT

## 1. Introducción

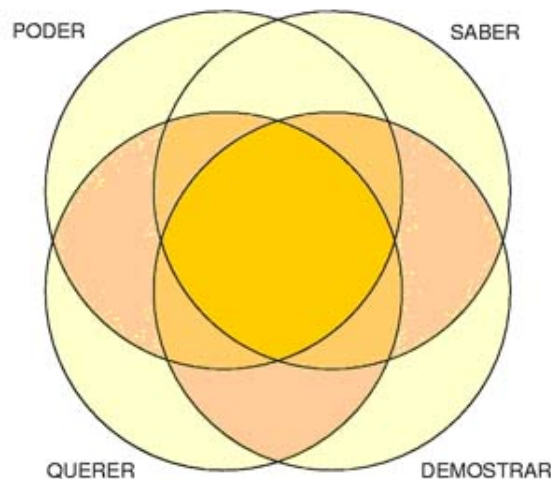
### Objetivos

El objetivo de este texto es facilitar, a modo de guía, el diseño de las actuaciones y procedimientos que permitan conformar el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, basándose en las directrices y exigencias de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 54/2003 de Reforma, el RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el RD 171/2004 en materia de coordinación de actividades empresariales y los reglamentos específicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Este texto se dirige especialmente a la pequeña y mediana empresa, PYME, y por ello únicamente se han recogido aquellos aspectos más relevantes, no sólo por su exigencia reglamentaria, sino también por su utilidad.

Hay que tener en cuenta que la Prevención de Riesgos Laborales, por lo que comporta de atención a las condiciones de trabajo de las personas -principal valor de la empresa-, constituye, con una adecuada gestión, un medio determinante para alcanzar niveles óptimos de calidad de productos, servicios y procesos, contribuyendo con ello a que la empresa sea eficiente y competitiva. Sólo con personas cualificadas y motivadas se puede lograr el nivel de innovación, creatividad y compromiso que las organizaciones necesitan. La prevención y en general la atención a las condiciones de trabajo, regida por principios éticos, es la mejor manera para lograr la confianza de los trabajadores, reforzar el liderazgo de los directivos y demostrar ante la sociedad el nivel de responsabilidad social asumido en materia laboral.

Para diseñar e implantar un Sistema de Prevención eficaz, en primer lugar hay que QUERER hacerlo. La dirección debe actuar de acuerdo a las exigencias reglamentarias, pero además debería entender su valor y su contribución al buen funcionamiento de la empresa. Una definición clara de compromisos y objetivos contribuirá en tal empeño y un buen asesoramiento externo debería ayudar a descubrirlo. En segundo lugar y en coherencia con lo anterior, hay que PODER hacerlo, o sea es necesario disponer de los recursos necesarios tanto materiales como organizacionales para conducir el proyecto a buen término, aprovechando en gran medida los medios con los que la empresa cuenta. En tercer lugar hay que SABER hacerlo, siendo necesarios los conocimientos y destrezas en materia preventiva, acorde a las características de la empresa y riesgos laborales a los que debe enfrentarse. Finalmente, hay también que poder DEMOSTRAR, interna y externamente que lo que estamos haciendo, además de cumplir la legalidad, es útil personal y colectivamente a todos los miembros de la organización. Sólo así, los cambios de actitudes serán favorables a la mejora de las condiciones de trabajo y a los intereses empresariales, asentando una verdadera cultura preventiva. Lamentablemente estos cuatro círculos, no se solapan debidamente y el espacio común entre los mismos es reducido, por lo que la eficacia del sistema también es limitada. Por razones de eficiencia en la administración de sus recursos, la empresa debiera procurar avanzar gradualmente integrando debidamente tales cometidos.

### INTEGRACIÓN DE CÍRCULOS DE ACTUACIÓN PARA UNA PREVENCIÓN EFECTIVA





La prevención de riesgos laborales es una parte o subsistema de la política empresarial encaminada a la "Excelencia". Por ello debe ser también coherente con el conjunto de actuaciones y sistemas de la empresa con los que ha de estar vinculada y con los que existen profundas interrelaciones, como la calidad y el medio ambiente, todos ellos orientados a evitar y minimizar riesgos.

A su vez el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo con la legislación, ha de estar debidamente documentado. Los procedimientos de las diferentes actividades preventivas constituyen un recurso básico para lograr que los diferentes miembros de la organización se impliquen en la prevención y ésta se integre en la actividad laboral. Ello resulta imprescindible para estimular, formar y controlar el cumplimiento de lo previsto. Este texto también pretende facilitar la redacción de procedimientos sencillos de las principales actuaciones a desarrollar.

En cada uno de los capítulos de este libro se exponen una serie de criterios de aplicación, para que la empresa los adecue al sistema que haya decidido establecer, en coherencia con su organización y con los otros sistemas de gestión que tenga implantados. Además, se proponen una serie de modelos de registro o fichas para poder recoger los datos e informaciones de interés en el desarrollo de las correspondientes actividades. Se han incluido a modo de ejemplo aquellos registros que se consideran necesarios o muy aconsejables para una pyme. Al final de cada tema se muestra un cuestionario básico para medir el grado de cumplimiento y las medidas a tomar para mejorar su situación.

Es aconsejable que el empresario elabore su política en Prevención de Riesgos Laborales y establezca una organización y unos procedimientos de las diferentes actividades preventivas. Ello podría quedar recogido en un pequeño Manual, que constituye el primer nivel del sistema documental, para ser distribuido y conocido por todos los miembros de la empresa. Téngase en cuenta que al tener toda la información básica recogida, se podrá facilitar y controlar mejor su difusión y la correspondiente acción pedagógica entre mandos y trabajadores, promoviendo el desarrollo de una adecuada cultura preventiva.

A pesar de no estar recogida su obligatoriedad en la Ley 31/1995, el Manual de Prevención constituye un documento básico para recoger la política preventiva de la empresa y los objetivos que se persiguen en esta materia, las funciones preventivas de mandos y trabajadores y una síntesis de las actividades preventivas procedimentadas. El compromiso y apoyo del empresario (o dirección de la empresa), así como su divulgación a todos los trabajadores, son factores clave del éxito del sistema preventivo.

La documentación del sistema preventivo (manual, procedimientos e instrucciones y registros) debe estar a disposición de la autoridad competente y de las entidades acreditadas que habrán de realizar las auditorías reglamentarias cada cinco años en aquellas empresas que no tengan concertada toda la acción preventiva con un servicio de prevención ajeno o que estén exoneradas por razón de tamaño e inexistencia de riesgos.

Hay que destacar la importancia de la participación de los trabajadores en el conjunto de las actividades preventivas, factor determinante para la eficacia del propio sistema preventivo. Por ello es necesario que los representantes de los trabajadores participen desde su inicio en el propio diseño del sistema.

## **Retos preventivos y oportunidades de la pyme**

La pequeña empresa tiene un papel clave en nuestra economía y en la ocupación de mano de obra. Es indispensable para llevar a cabo acciones que las grandes empresas no pueden desarrollar, bien porque no tienen la capacidad o flexibilidad necesaria o bien porque precisan una complementariedad en algo que carecen.

Los sistemas de gestión de la prevención en la *pyme* requieren estrategias adecuadas que, adecuándose a cada realidad empresarial, aprovechen sus potencialidades, enfrentándose a sus retos Veámoslos a continuación.

- *Retos: Mayor siniestralidad, demora en la acción preventiva y limitados recursos:*

Las empresas más pequeñas son las que concentran un mayor número de accidentes, así un tercio de la siniestralidad se genera en empresas de menos de 25 trabajadores. La demora en la implantación de sistemas preventivos eficaces es debida fundamentalmente al desconocimiento de sus valores y a la limitación de medios.

Ante la complejidad de variables que conforman una adecuada gestión empresarial, a la *pyme* le cuesta extraer recursos de los procesos productivos o de servicios para dedicarlos a funciones que no se



entienden como primordiales. Además, se suele recurrir a Servicios de Prevención Ajenos de manera casi exclusiva en detrimento de las modalidades propias, como la del trabajador designado.

- *Oportunidades: Implicación de las personas en el proyecto empresarial y flexibilidad:*

La comunicación entre los miembros de la pyme es más directa y por ello también la comunicación más viable y fructífera, contribuyendo a que las personas sientan que sus funciones son de importancia para el funcionamiento de la empresa. Su identificación con la empresa y con los objetivos empresariales resulta más fácil de lograr. Debido al tamaño, las estructuras más simples son más flexibles y tienen una mayor agilidad para adaptarse a las nuevas necesidades. Una pyme abierta al entorno al que pertenece es capaz de descubrir la necesidad de introducir cambios y adaptarse con rapidez a los nuevos entornos para pervivir.

La limitación de recursos de las pequeñas empresas se suple con la capacidad de aporte de las personas que la integran que, además de sentirse parte esencial de la organización, entienden que de sus decisiones depende, en gran medida, el futuro de la empresa.

### Elementos fundamentales del sistema preventivo

Basándonos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), destacaremos una serie de elementos y aspectos clave que ayuden a definir el sistema preventivo que la empresa vaya a desarrollar de acuerdo a sus características y necesidades.

A continuación se apuntan los elementos fundamentales del sistema preventivo, requiriéndose para ello de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, o sea, de un conjunto ordenado de actividades necesarias para su implantación.

Para empezar con buen pie sería necesario establecer una **política preventiva**, la cual estaría constituida por las directrices y objetivos generales de la organización relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por la Dirección. Se han de determinar también funciones y responsabilidades en este campo. El empresario debería efectuar una declaración de principios para demostrar su compromiso por unas adecuadas condiciones de trabajo. Además, este interés habría de demostrarse con hechos. La asignación de medios y recursos económicos, la visita periódica a los lugares de trabajo, el tratamiento de estos temas en reuniones habituales de trabajo, la promoción de campañas periódicas e interesarse por los accidentes para evitar su repetición, son algunas de las mejores maneras de demostrar la importancia que el empresario otorga a la Prevención y a los miembros de la organización.

Por otra parte, si la empresa está actuando bajo principios de calidad, por ejemplo con procedimientos como los exigidos por las Normas ISO 9000 e ISO 14000, de Calidad y Medio Ambiente, respectivamente, es del todo conveniente aprovechar alguno de tales procedimientos para enriquecerlos con la Prevención. La *pyme* debe actuar con los procedimientos documentales estrictamente necesarios y, por ello, razones obvias de racionalidad y simplicidad abogan por la integración de sistemas. Por otra parte, la experiencia nos demuestra las profundas coincidencias entre tales sistemas, su complementariedad y especialmente el efecto sinérgico que generan. La empresa que está desarrollando un sistema normalizado de calidad tiene más facilidad de desarrollar eficazmente un sistema de Prevención de riesgos laborales y viceversa. No olvidemos que la calidad global de productos y procesos no puede alcanzarse más que con la contribución abierta de los trabajadores y nunca a su costa. La legislación define aspectos clave de **política empresarial** que deben ser asumidos, tales como:

- a) La prevención ha de constituir un proceso de **mejora continua** o sea *"el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención..."* (art. 14 LPRL).
- b) Integración de la actividad preventiva *"en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten"* (art. 1.1 RSP). La prevención ha de integrarse en el sistema de gestión de la empresa, partiendo de su política



empresarial y en todas aquellas actuaciones que puedan tener consecuencias sobre la seguridad y la salud. De ahí que se recomiende el aprovechamiento inicial de las actuaciones que se vienen realizando de manera sistemática, para ir enriqueciéndolas con aspectos preventivos, facilitando así una implantación de la acción preventiva lo más natural posible. La integración de la prevención es un factor clave para la eficacia de la acción preventiva. La dirección debería descubrir sus ventajas paso a paso a través de los éxitos graduales que se irán generando.

Las actividades preventivas han de cumplir una triple función: han de prevenir situaciones de riesgo, demostrar interés preventivo en la organización con un valor de ejemplaridad y facilitar el aprendizaje preventivo a sus usuarios. El valor pedagógico de dichas acciones es esencial para facilitar el cambio de actitudes que perseguimos. Realizando actividades preventivas procedimentadas las personas aprenden de los errores, se anticipan a los problemas antes de que estos acontezcan, y sobre todo descubren por sí mismas la aportación especial de la prevención a la mejora de su competencia profesional y de su liderazgo en el trabajo.

- c) Se han de definir **funciones y responsabilidades** en todos los niveles jerárquicos, así *"el establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción"* (art. 2.1 RSP). Es primordial que cada persona asuma sus responsabilidades preventivas, desde la gerencia, técnicos y mandos intermedios hasta los trabajadores, de acuerdo con las funciones establecidas. Todas y cada una de las personas han de sentirse parte de la organización y a la vez parte imprescindible para que el sistema se desarrolle con éxito. Es, junto con el compromiso de la dirección, una de las condiciones necesarias para llevar a cabo la implantación y el funcionamiento eficaz del sistema preventivo.
- d) Se ha de garantizar la **información, formación y participación** de todos los trabajadores en la actividad preventiva (art. 18 y 19 LPRL). El apoyo e implicación de los representantes de los trabajadores desde la fase de diseño del Plan preventivo hasta su implantación y seguimiento, es fundamental para su buen desarrollo, más allá de la exigencia reglamentaria de información y consulta que se le exige al empresario, el cual debe entender que el marco de diálogo con los trabajadores y sus representantes es mucho más ventajoso que tener que actuar tardíamente ante la reivindicación.

Tras la definición de la política, habrá que poner a punto una **organización** con los recursos humanos y materiales necesarios, incluidos los financieros, para poder desarrollarla, realizando correctamente sus funciones y las correspondientes actividades preventivas que surgirán de la planificación.

El sistema preventivo tiene que adaptarse a las características y cultura de cada organización.

Las modalidades de **organización preventiva** vienen reguladas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el Reglamento de los Servicios de Prevención. La empresa ha de establecer la estructura organizativa de la Prevención de Riesgos Laborales ajustándose a los términos que exige la Ley (servicio de prevención, delegados de prevención y comité de Seguridad y Salud), y determinando las funciones y responsabilidades de toda la organización en esta materia. Es importante que, aunque se haya elegido la modalidad de un servicio de prevención ajeno, aparezca en la organización la figura de un coordinador que haga de interlocutor con el mismo, ejerza labores preventivas a tiempo parcial y dé apoyo logístico.

La **identificación de riesgos** y la consiguiente **evaluación de los riesgos** que no han podido ser eliminados, ya sea inicialmente o cuando se generen cambios en las condiciones de trabajo, es la actividad central del sistema, a partir de la cual se establecerá la planificación preventiva para el control de los riesgos (art. 16 Ley 31/1995 de PRL). Esta evaluación debe quedar debidamente documentada a los efectos establecidos en el artículo 23 de la citada Ley, que establece la documentación necesaria que ha de elaborarse. La metodología de evaluación que se aplique habrá de permitir clasificar los riesgos en función de estándares establecidos para así poder priorizar medidas para su eliminación o reducción.

Una vez identificados y evaluados los riesgos habrá que **planificar las actividades preventivas** para su debido control. La planificación debería englobar cinco campos básicos de actuación:

- a) *Medidas/Actividades para eliminar o reducir los riesgos.* Ello debe realizarse estableciendo objetivos y plazos, así como medios y estrategias para alcanzarlos. Los riesgos que no puedan ser evitados deberán ser minimizados, priorizando las medidas de protección colectiva frente a



las de protección individual y utilizando las normas y la señalización como medidas complementarias cuando sea necesario.

- b) *Información, formación y participación de los trabajadores.* Deberán recibir información y formación sobre los riesgos a que están expuestos y sobre las medidas y actividades de prevención y protección aplicables. Los trabajadores o sus representantes deberían ser consultados sobre las actuaciones preventivas y aquellas cuestiones que afecten a su seguridad. La constitución de grupos o equipos de mejora en las diferentes áreas de trabajo, que se reúnan periódicamente para estudiar la implantación de mejoras concretas, suele dar muy buenos resultados, siempre que cuente con el apoyo decidido de la dirección. En cuanto a la formación, los trabajadores deberán recibir una formación suficiente en materia de prevención, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios que afecten a las funciones que llevan a cabo en la empresa o a las tecnologías o equipos con los que trabajan. La formación deberá ser planificada como resultado de la evaluación de riesgos y estará basada en los procedimientos de trabajo establecidos. Esta formación se impartirá de forma continuada y siempre que sea posible con medios y personal propios (trabajadores con más experiencia, mandos directos, etc.) y se realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral, o en su defecto en otras horas, pero con reducción del tiempo dedicado a la misma.
- c) *Actividades para el control de las condiciones de trabajo y la actividad de los trabajadores.* Deberán establecerse una serie de actividades para el control de los riesgos existentes o previsibles. Esto conlleva el seguimiento y revisión de aspectos clave para asegurar que las medidas preventivas establecidas son eficaces en el tiempo (inspecciones periódicas, mantenimiento; la vigilancia de la salud es a su vez una actividad preventiva de control esencial).
- d) *Actuaciones frente a cambios previsibles.* La empresa deberá además tener previstas una serie de actuaciones tendentes a controlar los riesgos previsibles cuando se produzcan cambios. Esto conlleva una serie de actividades encaminadas a evitar modificaciones incontroladas en los procesos productivos, fundamentalmente por entradas o salidas de personas, materiales y equipos.
- e) *Actuaciones frente a sucesos previsibles.* Ante sucesos de especial relevancia, tales como accidentes o en general situaciones de emergencia, la empresa deberá prever los procedimientos necesarios de actuación, para aprender de tales experiencias y minimizar las consecuencias de cualquier siniestro.

La fase de **ejecución** se caracteriza por llevar a la práctica todo lo planeado en las fases anteriores. Disponer de procedimientos documentados para el desarrollo del conjunto de actividades preventivas va a permitir el proceso de formación y aprendizaje para que las personas implicadas aprendan, las hagan de acuerdo a lo previsto y finalmente se pueda evaluar la eficacia de lo realizado basándose en los resultados alcanzados. La implantación de las diferentes actividades preventivas debe ser gradual a fin de facilitar que mandos y trabajadores la integren adecuadamente, valorando su importancia.

Todo el conjunto de actividades preventivas deberá desarrollarse bajo la debida **coordinación**, con el fin de que la prevención se implante de manera integrada, teniendo en cuenta tanto las relaciones interdepartamentales como entre empresas.

El ciclo de la mejora continua del sistema preventivo debería establecer unos mecanismos de control que permitan al empresario verificar si los objetivos se cumplen (art. 9 RSP). El análisis estadístico de la siniestralidad y demás tipos de fallos, así como la **auditoría interna** de los elementos fundamentales del sistema, permitirán evaluar su eficacia y las mejoras a efectuar. Ello sin menoscabo de las auditorías reglamentarias que cada cinco años deben realizarse en las empresas que no hayan concertado el servicio de prevención con una entidad especializada (art. 29.2 RSP).



### Ciclo de mejora continua del sistema preventivo



Cada uno de los capítulos de este texto contempla los diferentes elementos del sistema de gestión, habiéndose incluido al final de los mismos y con una visión pedagógica, un cuestionario de valoración, el cual ha de permitir conocer el grado de cumplimiento de los aspectos más relevantes considerados. Para su correcta aplicación sería aconsejable que fuera cumplimentado de manera consensuada por un equipo de personas con formación preventiva y un conocimiento de la legislación vigente.

### Criterios de valoración de las respuestas a los cuestionarios

El criterio de valoración de los diferentes elementos del sistema preventivo, a través de la cumplimentación de los cuestionarios que acompañan a cada capítulo, permite diferenciar entre situaciones DEFICIENTES y MEJORABLES. Las situaciones DEFICIENTES reflejan un incumplimiento de las exigencias legales (respuesta negativa a la cuestión planteada), mientras que se consideran MEJORABLES aquéllas que se refieren a un incumplimiento de las recomendaciones, aun no representando un incumplimiento reglamentario. Para facilitar la comprensión de los cuestionarios se han diferenciado las exigencias legales, con un fondo oscuro, de aquéllas que son recomendables, con un fondo claro. El incumplimiento de uno o varios aspectos del cuestionario considerados MEJORABLES permite considerar la situación global del capítulo/tema analizado como una situación también MEJORABLE. El incumplimiento (respuesta negativa) de uno solo de los aspectos reglamentarios debería reflejar una situación en términos globales del capítulo/tema analizado como DEFICIENTE. Cuando se incumplan varias cuestiones (en principio más de una) sobre exigencias reglamentarias, la situación en términos globales del capítulo analizado debería ser considerada como una situación MUY DEFICIENTE; aunque la consideración final de MUY DEFICIENTE quedaría en último término en manos de quienes realizan la evaluación, conocedores de la realidad empresarial analizada.

En resumen, ante cada afirmación planteada en cada uno de los cuestionarios, se pueden presentar las siguientes situaciones:

1. La contestación a cualquiera de las cuestiones de grado de cumplimiento de forma afirmativa refleja que esa cuestión está correctamente aplicada.
2. La contestación negativa a algún requisito debe hacer reflexionar sobre lo que ello comporta, debiendo verificarse que realmente existe incumplimiento a lo preguntado. En la columna derecha se apuntan algunas indicaciones para aplicar las acciones correctoras necesarias.



Dentro de las medidas correctoras, cuando éstas representan un incumplimiento a la reglamentación vigente, se ha hecho referencia al artículo y reglamento correspondiente y en tal caso, como se ha dicho, la carencia se considera DEFICIENTE. Cuando la respuesta sea negativa pero no exista incumplimiento reglamentario, la carencia como se ha dicho se considera MEJORABLE

Veamos a continuación un ejemplo práctico de aplicación del criterio de valoración expuesto. Se considera el cuestionario cumplimentado perteneciente al capítulo Política y Organización preventiva de este documento.

### **Comentarios a los resultados del cuestionario cumplimentado**

Si observamos el cuestionario anterior, cumplimentado de forma hipotética según esta metodología, se podría afirmar que esta empresa se encuentra respecto a su Política y Organización preventiva en una situación teóricamente MUY DEFICIENTE, pues dos de los requisitos legales son incumplidos, aunque el relativo al punto 10 se debe a una todavía incompleta formación de las personas dedicadas a funciones preventivas y a la necesidad de adecuar los mecanismos de actuación del Trabajador Designado y de los Delegados de Prevención con muy poco tiempo hábil para una adecuada intervención preventiva, aspecto este último considerado al analizar el punto 11 del cuestionario. Por todo ello, las personas que han aplicado tal cuestionario de mutuo acuerdo y por tratarse de incumplimientos parciales han considerado la situación global como DEFICIENTE y no como muy deficiente. También se incumplen tres de las cuestiones consideradas MEJORABLES, que evidentemente podrían ser corregidas tras resolver las acciones prioritarias anteriores.

Evidentemente el criterio de valoración expuesto sólo pretende ofrecer una reflexión que facilite el análisis, para priorizar las acciones a adoptar, teniendo un valor relativo el resultado alcanzado.

(c) INSHT



## CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN:

### Ejemplo de cuestionario cumplimentado sobre política y organización preventiva

REQUISITOS			JUSTIFICACIONES
1. Se ha elaborado una política preventiva de acuerdo con un estudio inicial y con objetivos estratégicos a conseguir y se ha definido un sistema preventivo con los procedimientos necesarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	Es muy conveniente que exista una política que recoja los valores esenciales de la prevención, sea conocida por todos los miembros de la empresa, habiendo sido consultados los trabajadores en la configuración del sistema preventivo y los procedimientos necesarios (art.33 LPRL).
2. Se ha definido una política empresarial en materia de prevención de riesgos, en la que quedan reflejados los principios o criterios de actuación.	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	No es obligatoria su existencia escrita pero es muy recomendable dado su carácter de compromiso colectivo.
3. Se han establecido unos objetivos periódicos medibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	Es necesario fijar unos objetivos aportando para ello los medios necesarios, así como efectuar un seguimiento de las actividades necesarias para alcanzarlos (art.9 RSP).
4. Se han fijado las funciones y responsabilidades del personal con mando sobre prevención.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	Es necesario que se integre la prevención en las distintas Unidades de forma que se ejerzan las actividades basándose en la necesidad de protección de los trabajadores. Se vigilará y evaluará el cumplimiento de tales funciones (art.30 y 31 LPRL y art. 13 y cáp. VI RSP).
5. El empresario revisa su política y su sistema preventivo.	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	Es conveniente que el empresario lleve a cabo un control y una actualización, tanto de la política como de su sistema preventivo.
6. Se ha establecido una organización adecuada de la prevención de acuerdo con las distintas modalidades posibles según los términos establecidos legalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	En función del tamaño de la empresa es necesario implantar una determinada modalidad preventiva (cap. III RSP).
7. Se han constituido los órganos formales de participación y representación en materia de prevención establecidos legalmente: Persona designada/Servicio de Prevención, Delegado de prevención, Comité de seguridad y salud en el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	Se constituirán en función del tamaño y de las características de la empresa y se les facilitarán los medios necesarios para que puedan actuar correctamente (art.34,35 y 38 LPRL).
8. Cuando se recurra a un Servicio de prevención ajeno, los conciertos o contratos cubren todas aquellas actividades preventivas legalmente exigibles.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	Los Servicios de prevención ajenos cubrirán las actividades que no realice la empresa con medios propios, controlando que su ejecución se ajuste a lo concertado (Cap.3 RSP).
9. Se dispone de una persona designada para ejercer funciones preventivas y de coordinación que actúe como nexo de unión entre el Servicio de prevención ajeno(si lo hubiese) y la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	Es muy conveniente la existencia de una persona designada con la capacitación necesaria para agilizar la comunicación y la implantación de medidas preventivas en la empresa, aunque se haya concertado totalmente la prevención con un Servicio ajeno.
10. Todos los miembros de los órganos preventivos disponen de la información y formación necesarias, y son consultados en todo lo relativo al Sistema.	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	Además de facilitar la información y formación específica requerida se debe contar con la opinión de los representantes de los trabajadores (art. 18 y 33 LPRL).
11. Se dispone de los recursos necesarios (materiales, tiempo, etc.) para desarrollar las actividades preventivas.	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	Es necesario disponer de los recursos idóneos en función de las necesidades planteadas (art.30 LPRL y art.13 RSP).
12. El empresario consulta regularmente a los trabajadores o sus representantes facilitando su participación en el desarrollo de los elementos fundamentales de su sistema preventivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	El empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo (art.18 y 34 LPRL) para conseguir una mejor selección de las medidas a adoptar y una mayor implicación del personal.
13. Está establecida una vía ágil de comunicación de sugerencias de mejora por parte de los trabajadores.	SÍ	<input checked="" type="checkbox"/>	A través de las reuniones habituales de trabajo documentadas o de procedimiento escrito de comunicación se facilitará que las ideas de los trabajadores puedan ser atendidas debidamente, promoviendo el necesario espíritu de innovación.

#### RESULTADO DE LA VALORACIÓN

MUY DEFICIENTE .....  DEFICIENTE .....  MEJORABLE .....  CORRECTA .....