

# Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 21/06/2018  
Número: PRL14/2018

## Importancia de la información y la formación a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

La Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene como uno de sus objetivos básicos y de mayor trascendencia para el futuro de esta ley, el fomentar una auténtica cultura preventiva.

La información y la formación en prevención de riesgos laborales, son elementos esenciales de la actividad preventiva, con objetivos marcados tanto a corto como a largo plazo. Los **objetivos inmediatos**, son los de aportar al trabajador los datos, conocimientos y habilidades para que sea capaz de desarrollar sus funciones con las mayores garantías de seguridad y salud. **A largo plazo**, la meta de la información y la formación es la de lograr una *cultura preventiva* que facilite la *integración de la prevención* en todas las actividades y decisiones de la organización.

Podemos definir la **“información”** como el conjunto de datos que permiten aumentar los conocimientos o el proceso de transmisión de datos de una persona a otra. En Prevención de Riesgos Laborales, podemos definirla como el **conjunto de “instrucciones” que necesita el trabajador para realizar el trabajo de forma segura.**

Y la **“formación”**, la podemos definir como **las comunicaciones orales o escritas que se imparten al trabajador con el objeto de que se incremente su habilidad y competencia para el desempeño de la actividad laboral** asignada en condiciones de seguridad y salud adecuadas.

FINANCIADO POR:

COD. ACCION AT2017-0064



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

CEME-CEOE  
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA

# Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

## CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 21/06/2018  
Número: PRL14/2018

**LA DIFERENCIA ESENCIAL ENTRE LA INFORMACIÓN Y LA FORMACIÓN, ES QUE CON LA INFORMACIÓN, SE TRANSMITEN DATOS SIN ESPERAR UNA RESPUESTA O CAMBIO DE ACTITUD POR PARTE DEL RECEPTOR.**

La Ley de PRL, recoge en sus artículos 18 y 19, las **obligaciones en materia formativa a llevar a cabo por el empresario**, entre las que identificamos, que la *“información y la formación”*, debe ser *suministrada a todos los trabajadores* de la empresa, independiente de su relación laboral, ya sean indefinidos o de duración determinada, y a los trabajadores autónomos que prestan servicios en la empresa.

Debe ser **impartida en el momento de la contratación, y periódicamente**, cuando cambien las condiciones de trabajo tanto por las funciones desempeñadas por el trabajador, como por la introducción de nuevos equipos de trabajo y tecnologías.

Debe *contener los riesgos generales y específicos* del puesto de trabajo, las *medidas preventivas* a adoptar y las *medidas de emergencia*.

La formación debe ser **teórica y práctica**, el trabajador dispondrá de conocimientos para utilizar correctamente un extintor, para la elección y utilización adecuada de los equipos de protección individual (EPI,s), para el manejo de equipos de trabajo, para la manipulación de sustancias químicas,..., en resumen, cualquier instalación, equipo, producto o sustancia utilizada durante el trabajo.

La **formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella**, previa negociación con los trabajadores o sus representantes, ya que el tiempo dedicado a la formación se considera como tiempo de trabajo y su coste nunca deberá recaer en ningún caso sobre el trabajador. Deberá existir registro por escrito de la información y formación impartida.

Además, de todo lo expuesto anteriormente, debemos resaltar la importancia de la *eficacia de la formación*, que está directamente relacionada con la planificación de la misma. Por ello, debe estar enfocada a resolver problemas reales y orientada a obtener resultados. Los pasos a seguir para que una **formación sea eficaz** son:

- Identificar qué formación necesita la empresa.
- Decidir las prioridades formativas.
- Elegir los métodos y recursos para la formación.
- Comprobar su eficacia: evaluación de la formación.

FINANCIADO POR:

COD. ACCION AT2017-0064



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

CEME-CEOE  
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA

# Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

## CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 21/06/2018  
Número: PRL14/2018

El proceso de evaluación de la eficacia de la acción formativa incluye los siguientes aspectos: medir, valorar y controlar. Se puede hablar de una **dobles evaluación**:

- Evaluación puntual al finalizar la acción formativa.
- Evaluación después de haber transcurrido un tiempo.

La **evaluación puntual** es la más utilizada, pero también **la menos útil**, ya que su objetivo es comprobar si el alumno recuerda una serie de datos, lo que no implica que esta información haya sido integrada eficazmente en la conducta del alumno. Por este motivo, **la evaluación debe ser continua a lo largo del tiempo**.

Los instrumentos de evaluación son múltiples y de muy diversa índole, vamos a destacar los utilizados en la evaluación de la modificación de actitudes y conductas, que es lo que más nos interesa en prevención de riesgos laborales, que se lleva a cabo mediante:

- Cuestionarios de escalas actitudinales.
- Entrevistas personales a los trabajadores y jefes jerárquicos.
- La observación del trabajo cotidiano, al objeto de comprobar si se aplican los conocimientos adquiridos.
- El análisis de los controles activos y reactivos (investigación de los daños a la salud, inspecciones de seguridad, auditorías de prevención, etc.).

Por tanto, como conclusión, queda patente la importancia de la información y la formación en prevención de riesgos laborales, herramientas fundamentales que nos atañe a todos, Administración Pública, Empresa, y Trabajadores, y todos debemos poner nuestro granito de arena para fomentar una auténtica cultura preventiva y facilitar la integración de la Prevención en la empresa en todos los niveles, con un fin común, conseguir una mejor calidad de vida.



**Sandra Mañé López**  
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales  
Responsable de la Oficina de Asesoramiento  
Técnico e Información de Prevención  
de Riesgos Laborales de CEME

FINANCIADO POR:

COD. ACCION AT2017-0064



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

CEME-CEOE  
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA