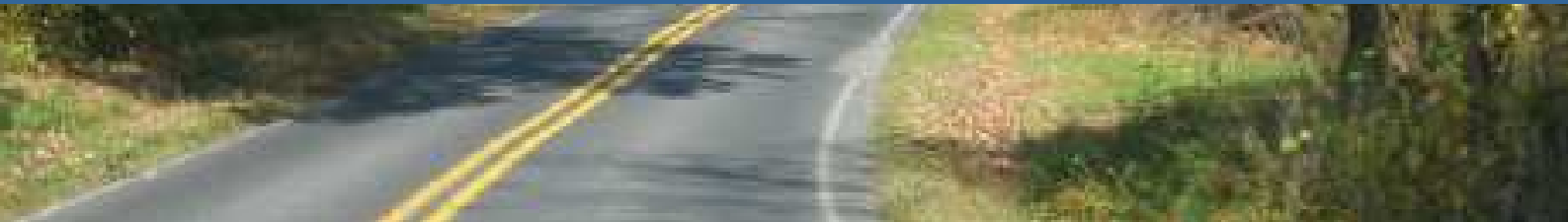


# PLAN DE ACTUACIÓN PARA DESARROLLAR Y CONSOLIDAR LA CULTURA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA



HERRAMIENTAS Y PROTOCOLOS DE ANÁLISIS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA PRL PARA LAS PYMES DEL SECTOR

MARCO DE INDICADORES DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Entidades solicitantes:



Financiado por:



Con la colaboración de:



El propósito de esta acción, dentro de la globalidad del *proyecto que AECAF esta realizando en el marco del Convenio de colaboración con el IRSST para el desarrollo del III Plan Director de Riesgos Laborales de Madrid*, es el diseño y posterior implementación de un modelo basado en sistemas de indicadores, que permita proyectar el impacto de las actividades que generara el Plan Director en las diferentes áreas identificadas como prioritarias sobre la mejora de la PRL.

Para ello se estructura un cuadro de mando de indicadores objetivos, cuantificables y observables de proyección hacia el futuro, en el que se atiende al impacto que tendría la prestación de sus actividades sobre el sector, y a partir de lo cual, se optimice su actuación identificando cuáles son las líneas que deberían implantarse y qué modificaciones debe experimentar el diseño del Plan Director para lograr sus objetivos.

### INTRODUCCION: Establecer indicadores

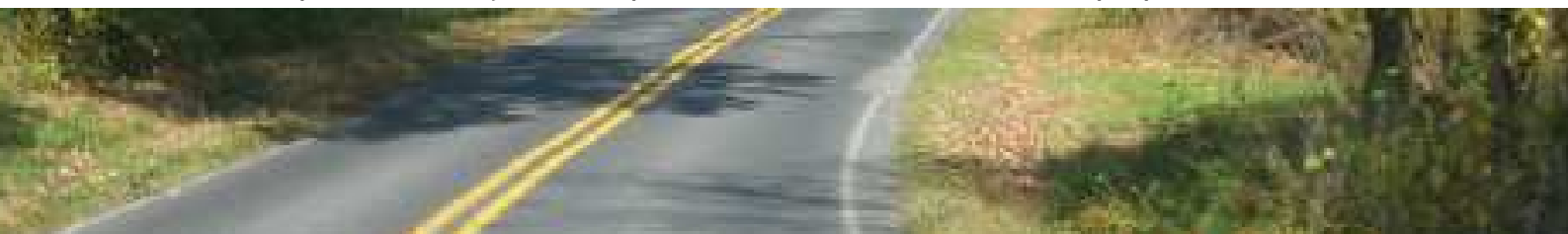
Los indicadores son necesarios para poder mejorar. Lo que no se mide no se puede controlar, y lo que no se controla no se puede gestionar. Por lo tanto los indicadores son fundamentales para:

- ▶ Poder interpretar lo que esta ocurriendo
- ▶ Tomar medidas cuando las variables se salen de los limites establecidos
- ▶ Definir la necesidad de introducir un cambio y poder evaluar sus consecuencias
- ▶ Planificar actividades para dar respuesta a nuevas necesidades

Se plantea, por lo tanto, la necesidad de definir indicadores dando respuesta a las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Que debemos medir?
- ▶ ¿Donde es conveniente medir?
- ▶ ¿Cuando hay que medir? ¿En que momento o con que frecuencia?
- ▶ ¿Quien debe medir?
- ▶ ¿Como se debe medir?
- ▶ ¿Como se van ha difundir los resultados?
- ▶ ¿Quien y con que frecuencia se va a revisar y/o auditar el sistema de obtención de datos?

La eficacia de un Sistema de Gestión para la Prevención de Riesgos Laborales (SG-PRL) no se mide en términos de las estructuras o procesos desarrollados, sino en los correspondientes indicadores de resultados del sistema. La calidad y la adecuación de la política de prevención, de la planificación y de la implementación de las actividades propias de un SG-



PRL vendrán determinadas en la medida en que estos procesos aumenten la probabilidad de los resultados en salud deseados.

La disponibilidad de los adecuados indicadores de resultados es una necesidad de los SG-PRL, tanto en las primeras etapas de su implantación como durante la evaluación, seguimiento y mejora continua de las estructuras y procesos desarrollados. El objetivo último de la prevención de riesgos laborales debe ser la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores en su relación con las condiciones de trabajo, y la medición continuada de los logros conseguidos en este sentido es parte inseparable del proceso. Por ello, se deben definirlos indicadores necesarios y desarrollar las herramientas adecuadas para su periódica evaluación. La calidad del SG-PRL vendrá en última instancia determinada por una evaluación favorable en los indicadores de resultados.

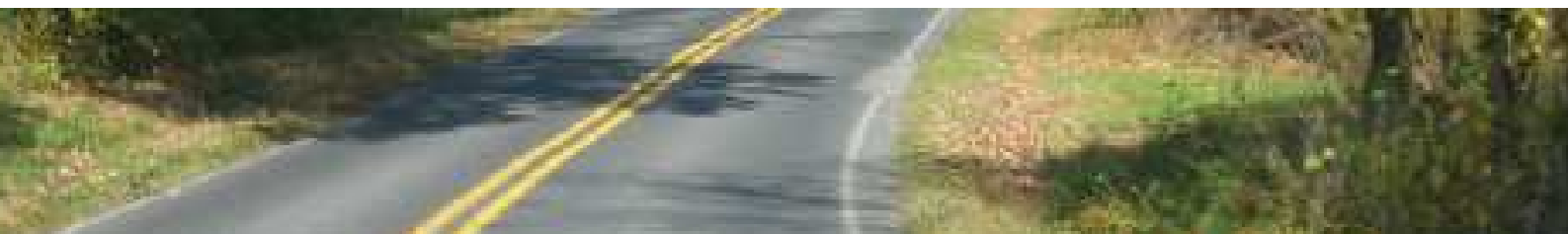
En caso contrario, se deben replantear los correspondientes componentes del sistema.

Los indicadores de resultados definitivos del SG-PRL serán los indicadores de salud y satisfacción de los trabajadores. Sin embargo, por su íntima conexión con éstos, por su relación directa con la estructura y procesos del sistema y por su conveniencia estratégica, se deben considerar también como indicadores de resultados los indicadores de exposición a riesgos laborales y los indicadores de cumplimiento de la normativa.

Por último, aunque la motivación para la prevención difícilmente puede apoyarse en la rentabilidad económica, algunos indicadores sencillos que pongan de manifiesto el coste económico de la no prevención pueden resultar útiles en los SG-PRL.\*

---

\* A. García. Indicadores para la evaluación de resultados en prevención. Ponencia al III Foro ISTAS de Salud Laboral. Palma de Mallorca. 27-29 noviembre 2002.



## I. FUENTES SECUNDARIAS DE INFORMACION: PROPUESTA DE INDICADORES SECTORIALES DE GESTION Y EVOLUCION DE LA PRL

### PROPUESTA A. (Universidad de Almería)

#### 1. VIGILANCIA DE LA SALUD. INDICADORES

- Número de reconocimientos médicos específicos por año (año 2.007: (Umbral:                    Valor de meta:    ).
- Días de media desde que se inicia el procedimiento de reconocimiento médico hasta la realización del mismo
- Número de consultas y asistencias sanitarias.
- Informe anual, que analice los resultados de la vigilancia de la salud con criterios epidemiológicos.

#### 1.1. INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.): PROCESOS SUPERIORES A 20 DÍAS.

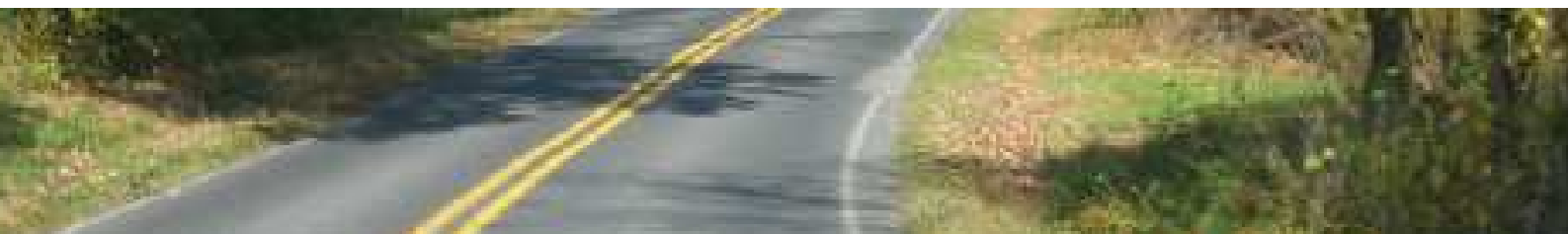
##### INDICADORES

- Elaboración de un informe anual que analice los resultados de la I. T. con criterios epidemiológicos.
  - Tiempo de respuesta para el reconocimiento médico de las I.T. > de 20 días naturales
  - Índice de gravedad o absentismo en los diferentes colectivos.
  - Duración media de los procesos de IT frente a los estándares establecidos.
  - Número de solicitudes en Pruebas Complementarias y/o Especialistas.

#### 2. ACCIDENTES DE TRABAJO (AT) Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (EP), CON Y SIN BAJA.

##### INDICADORES

- Índice de incidencia de los AT con baja en jornada de trabajo durante un año.
- Nº de AT y EP Investigados.
- Elaboración semestral y anual de un informe estadístico de la siniestralidad laboral (AT y EP), con y sin baja, que analice, entre otros:
  - Índice de incidencia, jornadas perdidas y duración media de los AT con baja.
  - Causas principales, lesión y parte del cuerpo lesionado de los AT y EP.

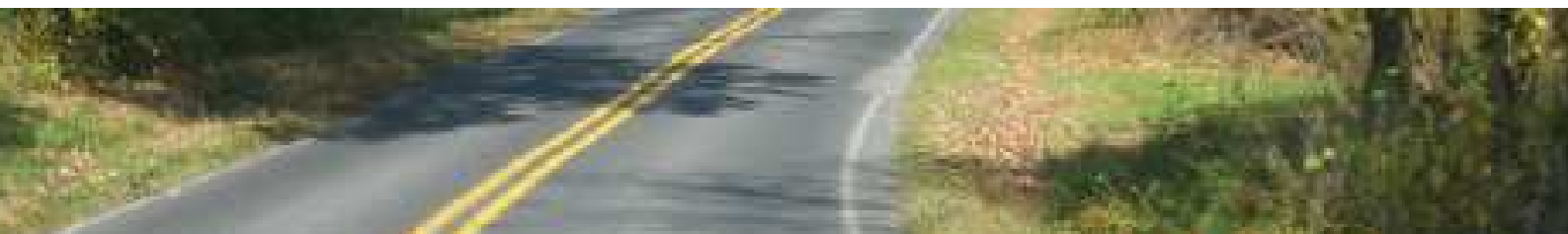


- Accidentalidad en función de las categorías, relación laboral (fijo o temporal, edad, sexo, día de la semana, mes, etc.).
- Índices de accidentalidad (frecuencia, gravedad, duración media de baja, incidencia en plantilla, etc.);
- Índices de accidentes materiales e incidentes (similares a los anteriores);
- Índices de eficacia de resultados (porcentaje de disminución de índices de accidentalidad de cualquier naturaleza, índice final sobre inicial del periodo);

### 3. FORMACIÓN

#### INDICADORES

- N° de asistentes a los diferentes cursos.
- Resultados de las evaluaciones efectuadas por los asistentes a los diferentes cursos.



**PROPUESTA B.** (Univ. Valencia-Foro ISTAS de Salud Laboral)**INDICADORES DE RESULTADOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

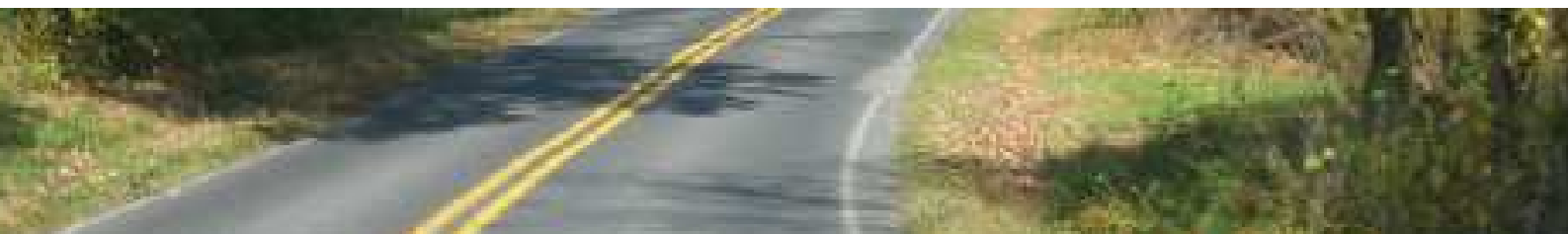
Según la Organización Mundial de la Salud (WHO, 1985), los objetivos en salud deseables para el conjunto de la población se resumen en los siguientes: reducir la mortalidad, reducir enfermedades y accidentes, potenciar las oportunidades para una vida social, económica y mental plena, y garantizar los mismos derechos en salud para todos los componentes de la comunidad, lo que se denomina equidad en salud. Estos principios tienen fácil traducción a los objetivos en salud deseables: reducir los accidentes y enfermedades laborales y potenciar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Por la propia naturaleza de la prevención de riesgos, a la hora de definir indicadores de resultados de los SG-PRL, junto a estos indicadores de salud surgen necesariamente otros. Un objetivo evidente de la prevención de riesgos laborales es precisamente reducir o eliminar los riesgos que puedan afectar negativamente la salud de los trabajadores. Dado que la evaluación de riesgos es un proceso habitual de la prevención, la fijación de objetivos en relación con los riesgos laborales identificados es un proceso necesario del sistema, y la evaluación periódica y sistemática de la prevalencia de tales riesgos en el lugar de trabajo se muestra como un indicador de resultados accesible y directo, en la forma de lo que denominamos indicadores de exposición.

Por otra parte, resulta evidente que un motor primitivo aunque fundamental para la prevención de riesgos es el cumplimiento de la legislación existente al respecto, por lo que la consideración de indicadores de cumplimiento de la normativa como indicadores de resultados puede ser también conveniente. Lo mismo se podría argumentar en relación con los indicadores económicos, ya que el beneficio económico constituye el motor fundamental de la actividad empresarial. Sin embargo, en este caso la relación con los objetivos de la prevención de riesgos laborales no es siempre en el mismo sentido; es decir, intervenciones adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales en muchos casos no van a relacionarse necesariamente con una evolución favorable de los indicadores económicos a nivel de la empresa.

En la tabla siguiente se presentan estas categorías de indicadores de resultados para la prevención de riesgos laborales con algunos ejemplos de indicadores específicos en cada una.

**Tabla 1. Indicadores de resultados para los Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales con algunos ejemplos**



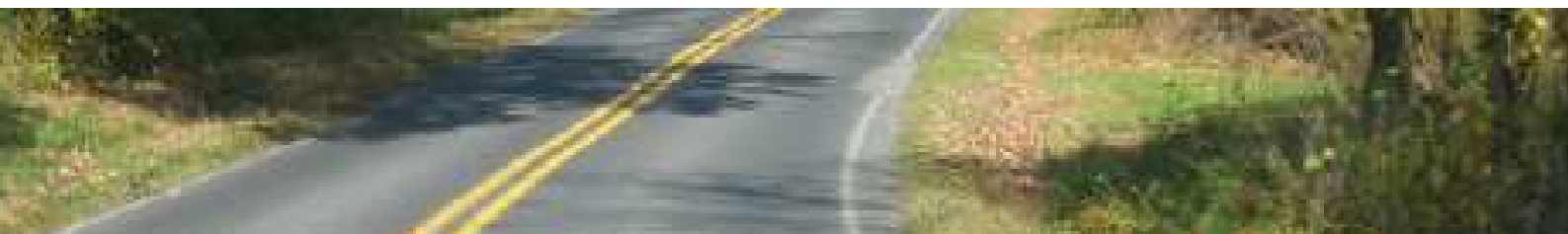
INDICADORES DE RESULTADOS PARA LOS S.G.P.R.L.	
Indicadores de salud	Incidencia de accidentes con baja.
	Porcentaje de trabajadores con alteraciones de la salud relacionadas con el trabajo.
Indicadores de satisfacción de los trabajadores	Porcentaje de trabajadores que consideran que su seguridad y salud están suficientemente protegidas en el trabajo.
Indicadores de exposición	Porcentaje de trabajadores expuestos a contaminantes químicos por encima del 50% del Valor Límite Ambiental.
	Porcentaje de trabajadores expuestos a movimientos repetidos.
Indicadores de cumplimiento de la normativa	Razón entre el número de acciones normativas implementadas y el número de acciones normativas exigidas.
Indicadores económicos	Coste de las sanciones por incumplimiento de la normativa de PRL.
	Días de trabajo perdidos por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Hay que señalar, al relacionar los diferentes tipos de indicadores reseñados, que para muchas exposiciones laborales de riesgo no existe normativa explícita.

Asimismo, la normativa establece la necesidad de eliminar o reducir al máximo los daños a la salud producidos por las condiciones de trabajo, tanto en términos generales como específicos. Por ejemplo:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

*“La presente ley tiene por objeto **promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo**”.*



- Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, sobre Protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo:

*“La presente normativa tiene por objeto la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su exposición al ruido durante el trabajo, y particularmente para la audición”.*

Por tanto, la relación entre indicadores de cumplimiento de la normativa e indicadores de salud debe ser marcada, y una tendencia favorable en los primeros debe acompañarse de idéntica tendencia en los indicadores de salud. Como se ha señalado previamente, también habrá acciones no reguladas específicamente en la normativa y que contribuyan igualmente a proteger la salud de los trabajadores.

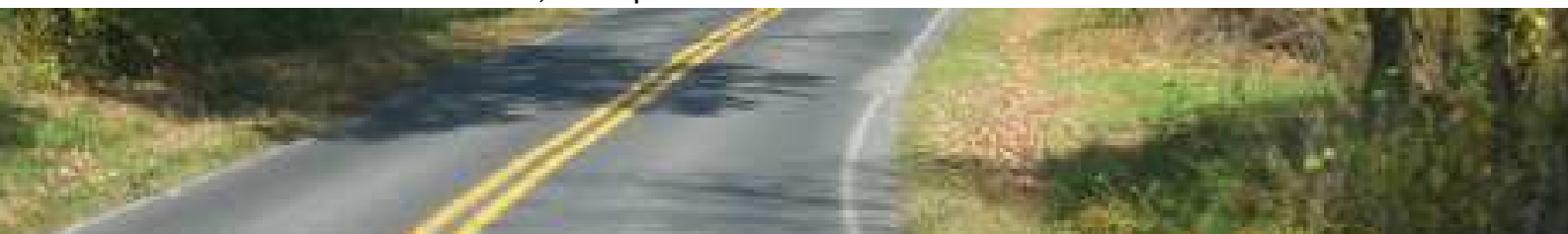
Por último, el cumplimiento de la normativa por parte de la empresa se puede relacionar fácilmente con el grado de satisfacción de los trabajadores, que pueden percibir dicho cumplimiento como un indicador positivo de la actitud de la empresa en favor de la prevención (aunque no se representa en el esquema, la reducción de la exposición a riesgos laborales puede tener el mismo efecto).

Lógicamente, una tendencia favorable en los indicadores de exposición debe manifestarse en una tendencia favorable en los indicadores de salud, ya que las exposiciones de interés son precisamente las que pueden afectar a la salud. Sin embargo, el principio de precaución (reducir la exposición aunque la evidencia de daño a la salud no sea definitiva) y la naturaleza multicausal de la salud (influida tanto por factores laborales como extralaborales) determinan que dicha relación no sea necesariamente directa.

Algunos resultados en salud serán más sensibles (por ejemplo, accidentes de trabajo o intoxicaciones agudas por contaminantes laborales) que otros (por ejemplo, estrés). Aunque una mejora en los niveles de salud también puede ser indicativo de reducción en los niveles de exposición, tampoco la relación es necesariamente específica (por ejemplo, puede suceder si se reduce la edad de los trabajadores o mejoran sus condiciones de vida por otras causas).

A su vez, el nivel de satisfacción va a estar poderosamente influido por la salud y el bienestar de los trabajadores, y esta satisfacción puede afectar por su parte sobre determinados aspectos de la salud, los de naturaleza psicosocial fundamentalmente.

Por último, los indicadores de salud en los trabajadores, al menos los más inmediatos, se pueden relacionar con una reducción de la



conflictividad laboral y mejora de la productividad y calidad en el trabajo, como sucedería con los indicadores de exposición y satisfacción de los trabajadores. Al igual que el cumplimiento de la normativa satisface las expectativas de la administración, la reducción de la conflictividad laboral y mejora de la calidad y productividad en el trabajo y el cumplimiento con la administración satisface las expectativas del empresario.

### INDICADORES ECONÓMICOS

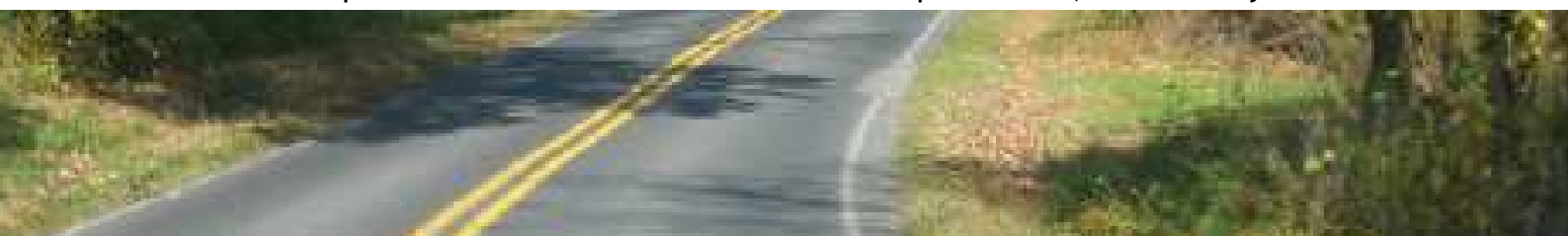
En términos estrictamente económicos, los costes derivados de los riesgos laborales y sus consecuencias sobre la salud y el bienestar de los trabajadores son asumidos tanto por la empresa como por los trabajadores afectados y la sociedad en su conjunto. Por tanto, el cálculo de la relación coste-beneficio asociada a las acciones preventivas desde la empresa necesariamente resulta parcial, además de no estar exento de otras dificultades.

Existen evidencias científicas de una asociación positiva entre la productividad (por tanto, el beneficio económico en la empresa) y determinadas acciones preventivas; por ejemplo, las relacionadas con intervenciones ergonómicas o la calidad del aire interior en el denominado síndrome del edificio enfermo (McCunney, 2001). Se ha señalado también que inversiones incluso pequeñas en las empresas que parten de estados muy deficientes en prevención resultan igualmente rentables en términos económicos para la empresa (Smallman y John, 2001).

En otro orden de cosas, McCunney (2001) apuntaba el impacto de las enfermedades comunes sobre la productividad en el trabajo, especialmente alteraciones que son infradiagnosticadas y/o tratadas de manera insuficiente (por ejemplo, depresión, migraña o alergias).

Diversos estudios parecen haber demostrado el efecto positivo sobre la productividad de una política más activa desde los servicios de prevención laborales para atender adecuadamente estos problemas, sea a través de un tratamiento adecuado o mediante la prevención, por ejemplo en campañas de vacunación contra la gripe. Sin embargo, este tipo de planteamientos resultan sólo aceptables como complementos a una voluntad explícita de mejora de las condiciones de trabajo y de reducción de los problemas de salud de los trabajadores relacionados con las mismas.

En una revisión de las percepciones y actitudes de una muestra de empresarios británicos en relación con la prevención, Smallman y John



(2001) observaban que prácticamente la totalidad de los empresarios participantes tenían bastantes dificultades para estimar el coste de las acciones preventivas desarrolladas en sus empresas. En realidad, los propios autores consideraban este hecho una consecuencia lógica de un factor muy conveniente para la prevención de riesgos laborales, y es la integración plena de la prevención con el resto de decisiones, procesos y actividades propios del funcionamiento de la empresa, de manera que la consideración independiente en términos económicos del coste de la prevención no resulta fácil ni tampoco estrictamente deseable.

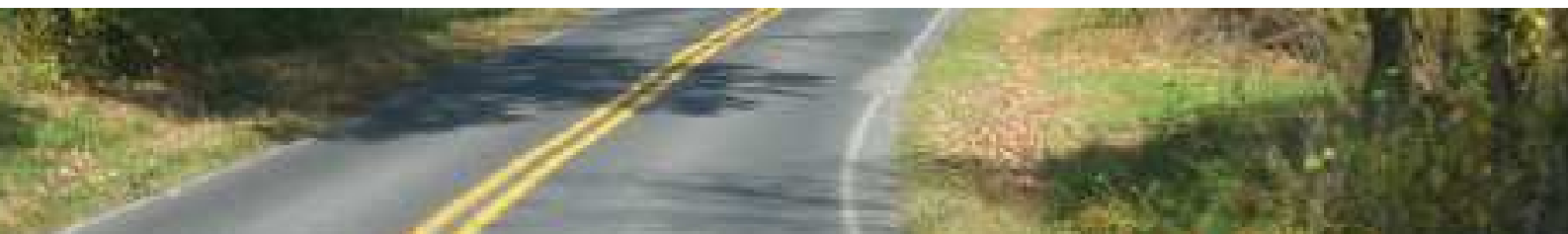
En este mismo trabajo se investigaban los argumentos de los empresarios para actuar en la prevención de riesgos laborales. Se observaba un proceso de maduración desde la simple evitación de responsabilidades, pasando por el estricto cumplimiento normativo, la actitud paternalista del empresario en beneficio del bienestar de los trabajadores, y culminando en consideraciones de eficiencia interna y competitividad externa, en un camino progresivo hacia la excelencia de la actividad empresarial.

En general, los expertos coinciden al concluir que el cálculo en términos estrictamente económicos de los beneficios de la prevención de riesgos laborales es complicado, ya que los indicadores económicos directos disponibles (sanciones, recargos, etc.) resultan excesivamente parciales, los indicadores indirectos (tiempo perdido, productividad, conflictividad, reputación) son de difícil estimación en términos económicos, y la justificación última de la prevención de riesgos laborales sencillamente no se puede medir con el lenguaje económico (bienestar de los trabajadores, ética, justicia social) (Dorman, 2000).

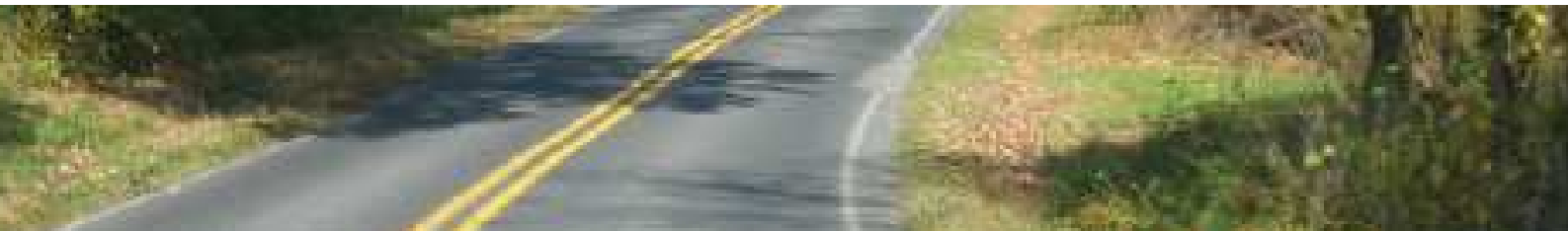
En cualquier caso es posible utilizar argumentos e indicadores relacionados con el beneficio económico para reforzar la adecuación de los sistemas de gestión ya implantados. Pero los indicadores económicos no deben pretender abordar la eficiencia en términos de coste-beneficio, lo que, al igual que otros autores y por las razones ya expuestas, no consideramos apropiado en materia de prevención de riesgos laborales. Los ejemplos de indicadores económicos incluidos en la Tabla 1 cumplen este requisito.

#### BIBLIOGRAFÍA

- Brook RH, McGlynn EA, Clearly PD. *Measuring quality of care*. New Engl J Med 1996; 335:966-70.
- Dorman P. *If safety pays, why don't the employers invest in it?* En: Frick K, editor. Systematic occupational



- Frenk J. *The new public health*. Annu Rev Public Health 1993; 14: 469-490.
- McCunney RJ. Health and productivity: a role for occupational health professionals. J Occup Environ Med 2001; 43:30-35.
- Smallman C, John G. *British directors perspectives on the impact of health and safety on corporate performance*. Safety Science 2001; 38:227-39.
- World Health Organization. *Targets for Health for All*. Copenhagen: WHO; 1985.



### **PROPUESTA C\***. (INSHT: NTP 640: Indicadores para la valoración de intangibles en prevención)

#### **Sistema de indicadores**

Para definir un indicador han de tenerse en cuenta aspectos tales como:

- a. Nombre del indicador y ámbito en el que se encuadra
- b. Propósito del indicador
- c. Fórmula de cálculo y fiabilidad de las informaciones
- d. Frecuencia de medida
- e. Responsable de realizar la medida
- f. Evolución razonable en el tiempo ante el contexto de situación de empresa, sector y país

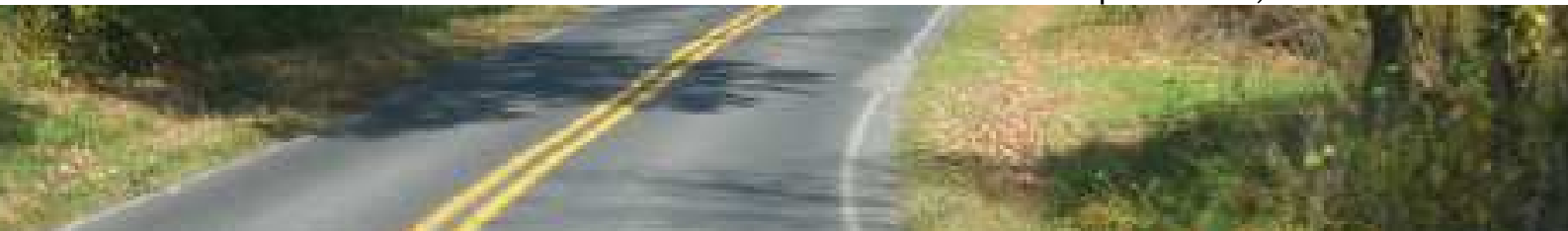
Debería otorgarse una equilibrada importancia entre los resultados alcanzados y los medios dispuestos para ello. Se sugieren por ello el empleo de indicadores de situación y actuaciones, por un lado, e indicadores de resultados, por otro.

A fin de que los indicadores sean útiles en el proceso de gestión, han de complementar a los tradicionales indicadores financieros como la rentabilidad de la inversión y el beneficio bruto y, en prevención, los asépticos indicadores de siniestralidad que, a pesar de ser necesarios, son de significado muy limitado.

Los indicadores tienen interés en tanto permitan tomar decisiones y recordar que lo que se está midiendo es realmente lo que se tiene y lo que se necesita mejorar. Los indicadores que se apuntan en esta NTP tienen carácter global y han sido seleccionados teniendo en cuenta su relativa facilidad de obtención a partir de informaciones que toda empresa debería conocer. No todos ellos tienen una vinculación con políticas de prevención y calidad, de por sí afines, pero tienen su importancia con la rentabilidad empresarial.

En la **figura 4** los indicadores aparecen clasificados en varios temas que se proponen como posibles claves en torno a los cuales realizar el análisis. Asimismo, aparecen también diferenciados según sean de actuaciones o de resultados. Debe tenerse en cuenta que los indicadores tienen un valor relativo y que en términos de resultados o efectos lo significativo es su variación, dejándose a elección del lector la temporalidad de su medición. No obstante, dado que los efectos de una acertada política en prevención de riesgos laborales no son inmediatos, se recomienda realizar un seguimiento anual, con especial hincapié para la extracción de conclusiones en periodos trianuales.

Para completar el análisis económico y poder extraer finalmente conclusiones sobre la rentabilidad económica de la prevención, será



necesario hacer una recapitulación de las partidas tangibles que entran en juego en el análisis, comparando los costes de la prevención (servicios preventivos externos contratados, masa salarial de personas de plantilla dedicadas a prevención, coste de medidas preventivas) y la disminución de gastos derivados de la siniestralidad, frente al incremento en beneficios que se genera, que es mucho más que el mero ahorro de los costes de accidentes, por el importante aporte que hace la prevención en intangibles a la empresa, y que repercute en un aumento de la competitividad y en último término en un mayor incremento de beneficios.

**Figura 4**  
**Indicadores para la valoración de la rentabilidad del sistema preventivo**

FACTORES A ANALIZAR	DE SITUACIÓN / ACTUACIONES	RESULTADOS
<b>INVERSIONES PREVENTIVAS, SINIESTRALIDAD Y ABSENTISMO</b>		
Actividades para el desarrollo y la conservación del sistema preventivo, así como la siniestralidad laboral de la empresa, y los costes y sanciones asociados a la misma. Factores que puedan aportar información sobre las condiciones laborales, la satisfacción de los trabajadores, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % Inversiones en aplicación de medidas materiales de prevención (protección colectiva e individual) respecto a los beneficios</li> <li>• % Inversiones en acciones de mejoras de responsabilidad social para los trabajadores respecto a los beneficios</li> <li>• % Trabajadores formados específicamente en prevención</li> <li>• % Masa salarial invertida en formación específica de prevención</li> <li>• Horas promedio/trabajador dedicadas a actividades de formación específica en prevención</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• índice de incidencia</li> <li>• índice de frecuencia</li> <li>• Índice de gravedad</li> <li>• Índice de duración media</li> <li>• Número de infracciones por la Inspección de Trabajo</li> <li>• Número de quejas de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo</li> <li>• % Jornadas perdidas por absentismo</li> <li>• % Trabajadores expuestos a riesgos importantes de accidentes</li> <li>• % Trabajadores expuestos a contaminantes químicos y biológicos, por encima de valores límites</li> <li>• % Trabajadores expuestos a contaminantes físicos, por encima de valores límites</li> <li>• % Trabajadores expuestos a riesgos importantes de lesiones osteomusculares</li> <li>• % Trabajadores expuestos a riesgos importantes psicosociales</li> </ul>
<i>PARTIDAS TANGIBLES</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coste anual de servicios preventivos externos contratados</li> <li>• Masa salarial de personas de plantilla dedicadas a prevención</li> <li>• Coste de medidas materiales de prevención</li> <li>• Costes de seguros para cobertura de riesgos</li> <li>• Costes de la formación en prevención</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ahorro como diferencia anual entre costes de siniestralidad laboral</li> </ul>

(\*)

**Redactores:**

Luis Pujol Senovilla

Vanessa Maroto Gómez

**PROPUESTA D.** (NTP 305: Tipos de indicadores para el balance social de la empresa)

ELEMENTOS	FACTORES DETERMINANTES	INDICADORES ESTANDARIZADOS
<b>REMUNERACIONES (continuación)</b>		
Beneficios netos empresa	Rentabilidad de la empresa.	Beneficios netos / Capital.
Beneficios reinvertidos	Desarrollo por reinversión.	% beneficios reinvertidos sobre el total.
Dotación a reservas	Autofinanciación.	Dotación a reservas / Capital.
Beneficios distribuidos al personal	Distribución de beneficios entre el personal. Paga de beneficios.	% personal afectado por la distribución de beneficios. % beneficios distribuidos a los trabajadores sobre el total de beneficios.
Productividad	Rendimientos unitarios.	Facturación / Total personal. Unidades producidas temporalmente. Costes unitarios.
<b>SALUD LABORAL</b>		
Absentismo	Ausencias del puesto de trabajo.	% jornadas perdidas respecto a jornadas totales.
Sinistralidad laboral	Índice de frecuencia de accidentes con y sin baja. Índice de gravedad. Enfermedades profesionales. Índice de frecuencia de los incidentes potenciales de generar daños físicos o pérdidas materiales.	Número de accidentes por cada millón de horas trabajadas (con y sin baja). Jornadas perdidas por cada mil horas trabajadas. Duración media de los accidentes. Número de incidentes por cada millón de horas trabajadas.
Presupuesto salud laboral	Aportación económica para el desarrollo o conservación de la salud laboral.	% presupuestario.
Inversión en medidas preventivas	Mejora de todos los aspectos determinantes de riesgo para la salud laboral.	% Inversión en medidas preventivas respecto a la inversión total.
Nivel de dedicación	Personal dedicado a la salud laboral dentro de la empresa.	Nº personas dedicadas a salud laboral. % horas dedicadas a la salud laboral sobre las horas totales (incluida formación).
Reconocimientos médicos	Revisión del estado de salud del personal.	% reconocimientos médicos específicos sobre el total de personal.
Esperanza de vida	Duración de la vida.	Edad media de los fallecidos (incluidos jubilados).
Sanciones administrativas	Incumplimiento normativa.	Importe económico de las sanciones.
Condiciones higiénicas	Confort ambiental. Contaminantes físicos, químicos y biológicos. Personal expuesto. Mediciones efectuadas.	Resultados de las evaluaciones. % personal expuesto a los diferentes niveles. Resultado del inventario de riesgos.
Horas de trabajo semanales		Número de horas promedio por persona.
Descansos	Entre jornada. Semanales.	Nº de horas de descanso entre jornadas. Días descanso por semana.
Vacaciones pagadas (incluido permisos)	Periodo de vacaciones. Flexibilidad de aplicación.	Días-año / persona.
Trabajo a turnos	Tipo de turnos. Periodicidad de la alternancia. Ritmo de rotación. Hora inicio y fin turno.	Número de días por turno. % personal afectado.

ELEMENTOS	FACTORES DETERMINANTES	INDICADORES ESTANDARIZADOS
<b>SALUD LABORAL (continuación)</b>		
Horario flexible		% personal afectado.
Horas extraordinarias		% horas extraordinarias sobre el total de horas trabajadas (voluntarias y obligadas).
Alternancia del trabajo	Rotaciones establecidas. Tareas compartidas. Cambio de tarea obligatorio según necesidades.	% personal afectado por rotaciones establecidas. % personal afectado por tareas compartidas. % personal afectado por cambio de tarea obligatorio según necesidades.
Actividades preventivas básicas	Inspecciones periódicas de riesgos y deficiencias. Investigación de accidentes. Inventario de riesgos.	% riesgos debidamente controlados sobre el total de detectados.
<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>		
Sistema de mando	Estructura jerárquica. Relaciones verticales. Sistemas establecidos que promueven la participación e implicación en el proceso.	Niveles jerárquicos existentes.
Autonomía	Nivel de toma de decisión por parte de los trabajadores. Autonomía temporal.	% personal que realiza trabajos en cadena. % personal que realiza trabajos en grupo con capacidad de autoorganizarse (aunque sea parcialmente).
Autocontrol	Funciones de control de los resultados de producción.	% supervisores sobre el total de personal.
Método de trabajo	Selección de métodos adecuados. Planificación de la tarea. Establecimiento de procedimientos de trabajo por escrito. Control de calidad del proceso productivo. Toma de decisiones en grupo.	Indicadores de calidad de los procesos productivos. Número de normas de trabajo escritas. % trabajadores no directivos que participan en reuniones periódicas de trabajo.
Participación	Constitución de los órganos de representación. Grado de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa. Canalización de opiniones y consultas a trabajadores. Trabajadores como capitalistas o accionistas.	% consejeros representantes del personal. % trabajadores en grupos semiautónomos. % trabajadores en círculos de calidad. % sugerencias realizadas sobre las recibidas. % capital en poder de los trabajadores sobre el total. % trabajadores, no directivos, accionistas sobre el total.
Información - Comunicación	Sistemas de información verticales y horizontales existentes en la empresa sobre gestión productiva, económica, política de personal, condiciones de trabajo, etc.	
Nivel de sindicación		% personal afiliado a un sindicato.
Nivel de conflictividad (huelgas, expedientes disciplinarios, etc.)		% Días perdidos por conflictos.

## II. FUENTES PRIMARIAS DE INFORMACION: CUESTIONARIO DE EVALUACION Y ASESORAMIENTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El propósito de este cuestionario es doble:

- Por un lado, **conocer la situación real** de las empresas del sector transporte de mercancías por carretera en materia preventiva, concediendo una especial relevancia a los aspectos que han de ser subsanados y a los que puedan constituir ejemplos de buenas prácticas.
- Por otra parte, y más importante si cabe, se pretende utilizar este instrumento para realizar un **asesoramiento específico a las empresas y los trabajadores**, con el fin de paliar los déficits hallados y dar a conocer las buenas prácticas reales y extrapolables a otras empresas del sector.

### CUESTIONARIO

Plantilla de la empresa:

Actividad de la empresa:

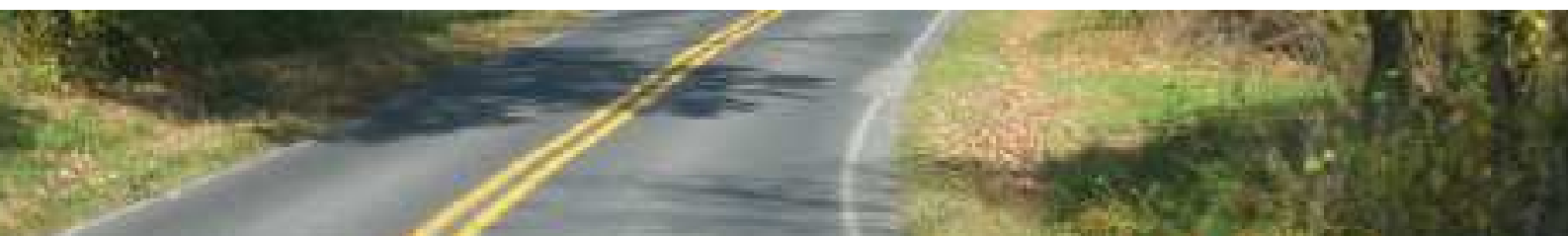
Accidentes en el último año:

- SI
- NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

Modelo de organización de la Prevención. Indicar lo que proceda:

- Empresario.
- Trabajador/es designado/s.
- Servicio de Prevención Propio.
- Servicio de Prevención Ajeno.
- Servicio de Prevención Mancomunado.



## DOCUMENTACION Y ORGANIZACION

En los siguientes ítems táchese lo que proceda.

### 1 .PLAN DE PREVENCIÓN/DECLARACION

A. ¿Se ha elaborado el plan de prevención según los contenidos dispuestos en la Ley 54/2003?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

B. ¿Existe declaración escrita (COMPROMISO) sobre el Sistema de Gestión de la Prevención (objetivos, responsabilidades, recursos,...)?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

### 2. EVALUACIÓN DE RIESGOS

A. ¿Se ha realizado la evaluación de riesgos de todos los lugares y puestos de trabajo?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

B. ¿Se ha realizado por personal técnico competente mediante visita al centro de trabajo?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

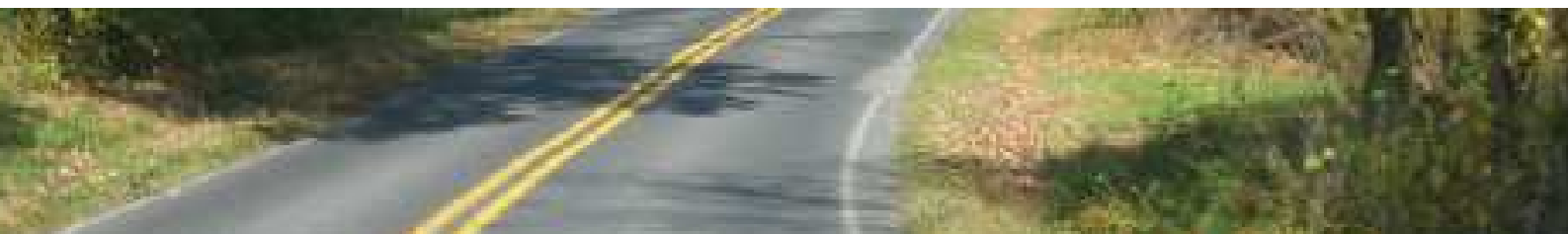
C. ¿Se evalúa cada puesto de trabajo de forma específica?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

D. ¿Se identifican/describen claramente los riesgos de cada puesto de trabajo?

- SI



NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

F. ¿Se indica el método empleado para realizar la evaluación de riesgos?

SI

NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

G. ¿Se indican las medidas preventivas a adoptar?

SI

NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

H. ¿Incluye la evaluación mediciones higiénicas?

NO

SI⇒Indicar de qué tipo:

- Iluminación
- Ruido
- Temperatura
- Vibraciones
- Humedad
- Agentes químicos
- Velocidad del aire
- Agentes biológicos

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

I. ¿Incluye la evaluación riesgos ergonómicos y psicosociales?

NO

SI⇒Indicar de qué tipo:

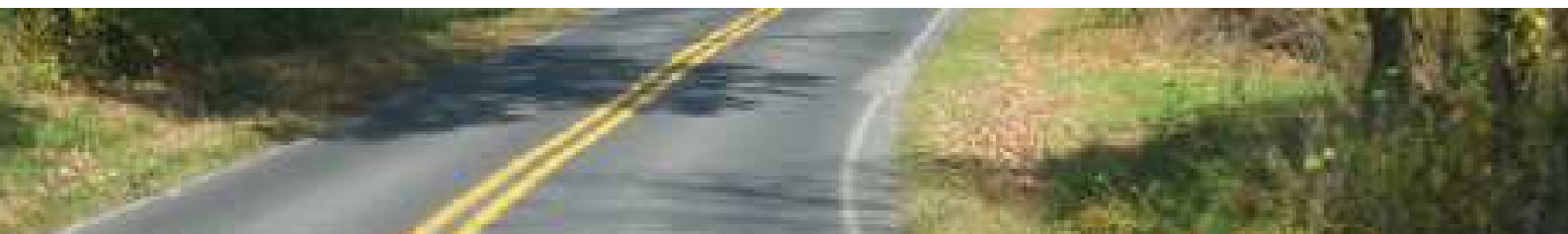
- Manipulación de cargas
- Posturas forzadas
- Pantallas de visualización
- Trabajo nocturno/ a turnos
- Trabajo monótono
- Estrés

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

J. ¿Se han realizado revisiones de la evaluación de riesgos en los casos legalmente contemplados?

SI

NO



OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

### 3. PARTICIPACION Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES

¿Se ha consultado y permitido la participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos?

- SI
- NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

B. ¿Se ha informado a cada trabajador sobre los resultados de la evaluación de su puesto de trabajo?

- SI
- NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

C. En caso de disponer de representación legal de los trabajadores, ¿Se ha ofrecido al/los delgado/s de prevención formación en la materia?

- SI
- NO
- No procede

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

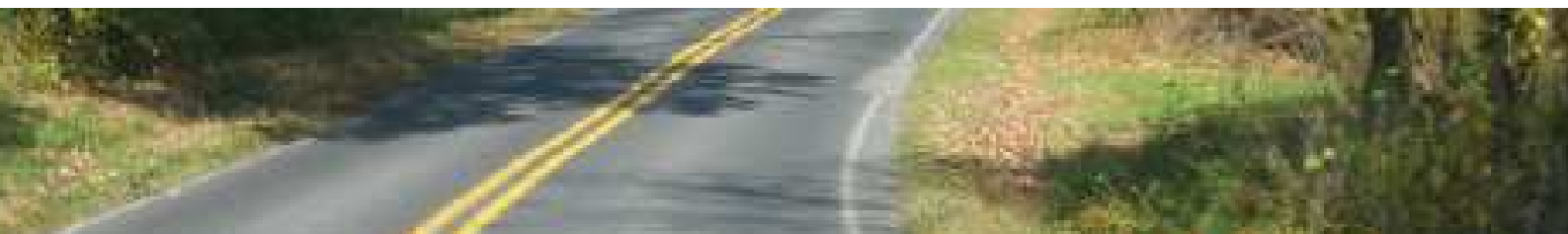
D. En caso de tener más de 50 trabajadores ¿Se ha constituido Comité de Seguridad y Salud?

- SI
- NO
- No procede

En caso afirmativo, ¿se reúne trimestralmente y se levantan actas de las reuniones?

- SI
- NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_



#### 4. DEBER DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

##### 4.1. PERSONAL DE ETT

No Procede

A. ¿Ha informado a la ETT sobre las características del puesto de trabajo antes de la contratación?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

B. ¿Se ha efectuado la evaluación de riesgos de puestos ocupados por el trabajador de la ETT?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

C. ¿Se ha comprobado si los trabajadores de la ETT han sido debidamente formados e informados por dicha ETT?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

D. ¿Se ha comprobado si se han llevado a cabo reconocimientos médicos del trabajador de la ETT en función de la evaluación de riesgos del puesto ocupado?

- SI  
 NO

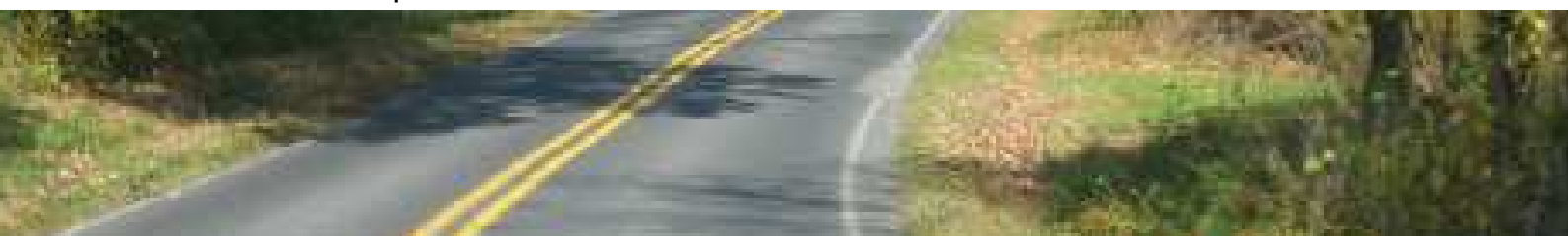
OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

##### 4.2. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE OTRAS EMPRESAS

No Procede

A. Si sólo concurren trabajadores de diferentes empresas sin que ninguna sea titular del centro de trabajo ¿Se han informado mutuamente de los riesgos específicos que puedan afectar a los trabajadores?

- SI  
 NO  
 No procede



OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

B. Si los trabajadores pertenecen a otra/s empresa/s subcontratada/s que prestan servicios que no se consideran propia actividad, ¿Se les informa de los riesgos del centro que les puedan afectar así como de las medidas de tales riesgos y de las medidas de emergencia?

- SI  
 NO  
 No procede

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

C. Si los trabajadores pertenecen a otra/s empresa/s subcontratada/s que prestan servicios que si se consideran propia actividad, ¿Exige por escrito la evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, y justificante de formación e información de los trabajadores?

- SI  
 NO  
 No procede

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

D. ¿Se han establecido medios de coordinación?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

## 5. PLANIFICACION DE ACTUACIONES PREVENTIVAS

### 5.1. MEDIDAS DE EMERGENCIA

A. ¿Se ha realizado el análisis de las situaciones de emergencia?

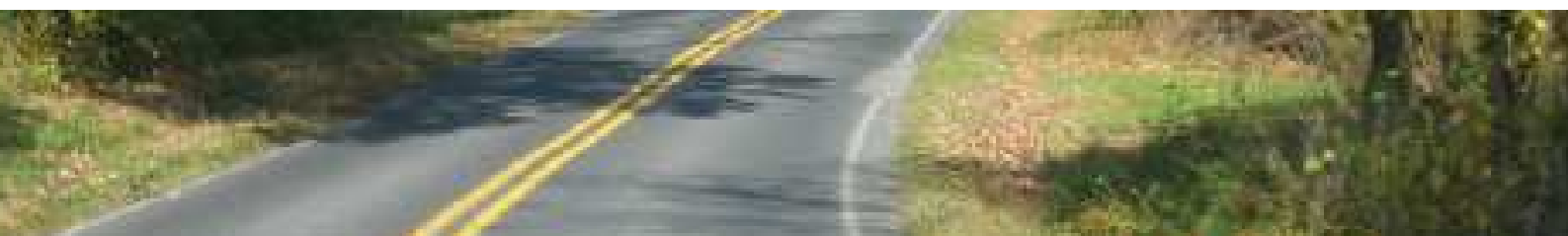
- SI  
 NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

B. ¿Se analizan y prevén las medidas concretas de actuación en caso de emergencia?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_



C. ¿Se ha formado al personal encargado de llevar a cabo estas medidas?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

D. ¿Se ha informado a todos los trabajadores sobre las medidas anteriores?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

E. ¿Se han designado trabajadores para que se encarguen de las medidas de emergencia, previa consulta?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

## 5.2. PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

A. ¿Se han planificado las medidas preventivas indicadas en la evaluación?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

B. ¿Se han previsto las medidas de formación e información al personal en materia preventiva?

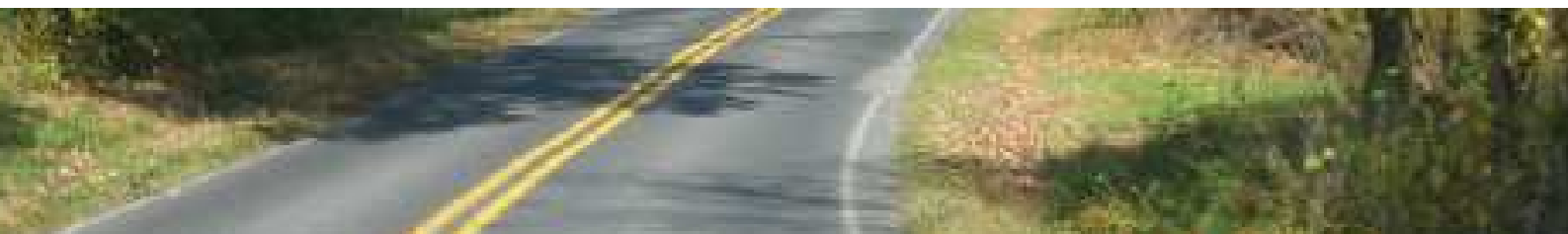
- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

C. ¿Se ha realizado planificación para un período determinado, al menos anual?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_



D. ¿Se incluyen en la planificación los medios humanos, materiales y económicos para su ejecución?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

E. ¿Se están adoptando y ejecutando las medidas previstas en la planificación?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

## 6. VIGILANCIA DE LA SALUD

A. ¿Tiene la empresa concertada la vigilancia de la salud con una entidad acreditada?

- SI  
 NO  
 No procede

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

B. ¿Se garantiza la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores temporales o de ETT?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

C. ¿Se hace constar por escrito la renuncia del trabajador a los reconocimientos médicos, en caso de que se produzca?

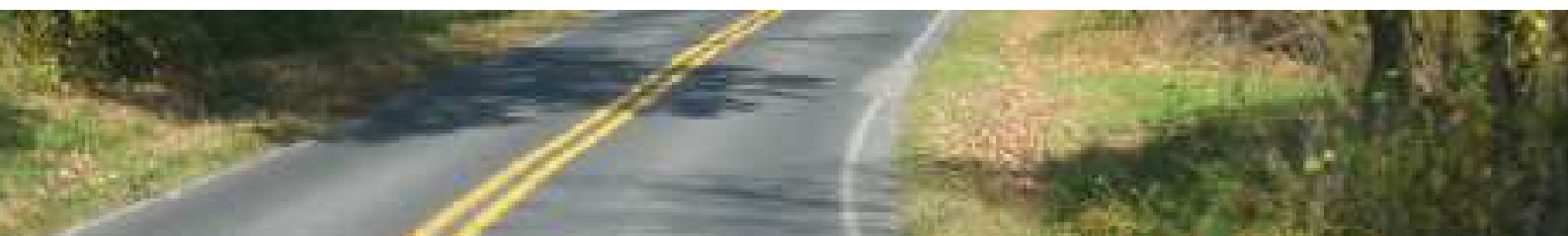
- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

D. ¿Posee la empresa el registro de los certificados de aptitud de los trabajadores?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_



E. ¿Se hace entrega de los resultados de los reconocimientos médicos a los trabajadores?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

¿Cuenta la empresa con botiquín?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

¿Se revisa periódicamente el material de primeros auxilios, reponiéndolo cuando caduca o se utiliza?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

¿Ha realizado algún trabajador de la empresa un curso de primeros auxilios?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

¿Cuenta la empresa con locales destinados a primeros auxilios?

- SI  
 NO

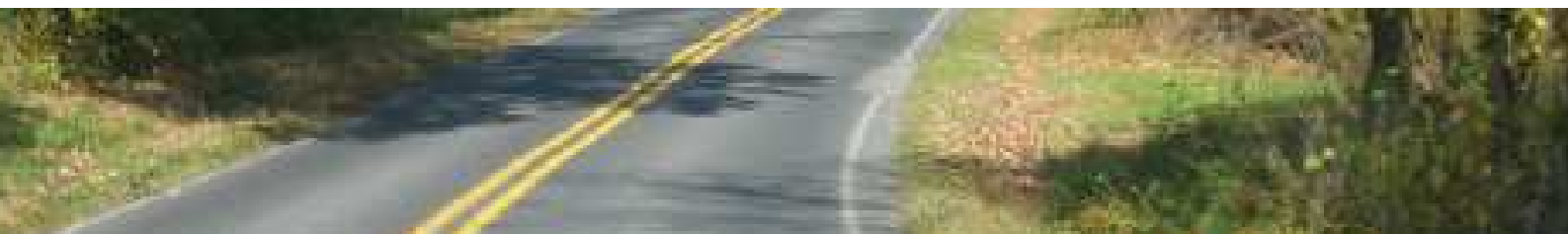
OBSERVACIONES\_\_\_\_\_

## 7. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

A. ¿Mantiene la empresa un registro de los partes de accidentes, en caso de que se hayan producido?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES\_\_\_\_\_



B. ¿Mantiene la empresa un registro de los partes de enfermedades profesionales, en caso de que se hayan producido?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

C. ¿Sabe cómo actuar, a efectos de notificación, en caso de que se produzca un accidente grave en el centro de trabajo?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

D. Cuando se produce un accidente con consecuencias lesivas para los trabajadores, ¿se investigan las causas que han producido el accidente?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

En caso afirmativo, ¿se documentan por escrito los resultados de dicha investigación?

- SI  
 NO

OBSERVACIONES \_\_\_\_\_

#### Comentarios Adicionales

