

Máster en Dirección Empresarial desde la Innovación y la Internacionalización

Curso 2017/2018

TRABAJO FIN DE MÁSTER

MOTIVACIONES QUE LLEVAN AL EMPRESARIO A INVERTIR EN FORMACIÓN CONTINUA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Autor: Josu Santos Larrazabal

Directores: Eneka Albizu Gallastegi y Jon Landeta Rodríguez

En Bilbao, a 12 de septiembre de 2018

RESUMEN

Partiendo de un análisis bibliográfico y documental, que incluye el estudio de teorías psicológicas y económicas y una rica aportación de datos sobre siniestralidad, en este trabajo se propone un novedoso modelo de carácter exploratorio que categoriza las motivaciones de los empresarios para fomentar la Formación en Prevención de Riesgos Laborales (FPRL) entre sus empleados. Respaldados por este modelo, el desarrollo de un cuestionario que destapa, de manera descriptiva, las motivaciones por la FPRL de los empresarios vizcaínos del sector de Actividades Económicas de la Industria y los Servicios del Metal y las aportaciones de un experto en Prevención de Riesgos Laborales, se sugieren distintos perfiles de empresario, en base a los cuales se podrán especificar diferentes medidas que estimulen su motivación para invertir en formación preventiva. Posteriormente se proponen algunas de esas medidas. Los conceptos desarrollados en este trabajo ayudarán a la concepción estratégica de la FPRL en la empresa, ya que pueden suponer una disminución de la siniestralidad, trayendo consigo un acercamiento a la Cultura de la Prevención, una inversión más eficiente y una mejor relación entre la empresa, sus trabajadores y la administración.

Palabras clave: Formación en Prevención de Riesgos Laborales, Institucionalización, Riesgo, Intercambio social, Motivación empresarial, Excelencia.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Objeto de estudio	5
1.2. Objetivo y subobjetivos	6
1.3. Metodología	6
1.4. Estructura del trabajo	7
2. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	8
2.1. Concepto de accidente laboral y datos sobre accidentalidad laboral	8
2.1.1. Concepto de accidente laboral	8
2.1.2. Datos sobre accidentes laborales	9
2.1.3. Situación del sector de Actividades Económicas de la Industria y los Servicios del Metal.....	12
2.2. Organismos competentes y normativa	13
2.2.1. Organismos competentes	13
2.2.2. Normativa	20
2.3. Concepto de Formación en Prevención de Riesgos Laborales	30
3. MARCO TEÓRICO	32
3.1. Teoría Institucional	32
3.2. Teoría de los Stakeholders	36
3.3. Teorías sobre la Maximización de los Beneficios	38
3.4. Teoría de la Homeostasis del Riesgo	40
3.5. Teoría de la Percepción del Riesgo.....	43
3.6. Teoría del Intercambio Organizacional	47
4. COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL FRENTE A LA FPRL	51
4.1. Comportamiento Institucional	53
4.2. Comportamiento Económico	54
4.3. Comportamiento ante la Percepción del Riesgo	56
4.4. Comportamiento de Integración Social	58

5.	MODELO EXPLORATORIO	61
5.1.	Pirámide de las Necesidades de Maslow	61
5.2.	Adaptación del marco teórico al comportamiento empresarial frente a la FPRL	62
5.2.1.	Aceptación del entorno	63
5.2.2.	Estabilidad económica	63
5.2.3.	Asunción de riesgos	64
5.2.4.	Codependencia e Implicación	65
5.3.	Creación y proposición del modelo exploratorio	66
6.	TRABAJO EMPÍRICO	69
6.1.	Entrevista a experto en PRL para contrastar el modelo	69
6.2.	Cuestionario a empresarios basado en el modelo exploratorio	71
6.2.1.	Muestra seleccionada	72
6.2.2.	Resultados del cuestionario	72
7.	DISCUSIÓN	79
8.	CONCLUSIONES E IMPLICACIONES DEL ESTUDIO	83
8.1.	Conclusiones	83
8.2.	Implicaciones del estudio	84
9.	LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	86
9.1.	Limitaciones	86
9.2.	Futuras líneas de investigación	87
10.	BIBLIOGRAFÍA	90
11.	ANEXOS	106

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objeto de estudio

En el mundo, el número de muertes relacionadas con el trabajo es aproximadamente de dos millones de trabajadores por año. Las cifras van disminuyendo en los países más industrializados, con un total de 270 millones de accidentes anuales, pero se disparan en los países emergentes. El número de trabajadores afectados por enfermedades laborales es de 160 millones anuales en todo el mundo. El coste económico de esta situación en 2009 fue de 1,25 billones de dólares, lo que equivale al cuatro por ciento del PIB mundial (Rodríguez, 2009). Actualmente, esa proporción equivaldría a tres billones de dólares o, lo que es lo mismo, el PIB de España y Rusia juntos.

En España, los datos muestran cómo los accidentes laborales no se reducen a pesar de un aumento de nuestra concienciación y, en determinados sectores, como el de Actividades Económicas de la Industria y los Servicios del Metal (AEISM), incluso su número ha crecido. Como se verá, desde 2013 el número de accidentes va en aumento y en 2017 el número de casos con baja en España ha sido de 583.425. Los accidentes totales producidos en el País Vasco, teniendo en cuenta también a los que no presentaron baja y los *in itinere* fueron 82.198. A nivel del sector de AEISM se puede decir que, desde hace ya años, aproximadamente el 25 por ciento del total de los accidentes ocurridos tanto a nivel estatal como autonómico han pertenecido a éste.

Para paliar esta situación, organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), entre otros, gestionan todos sus recursos e instan a las organizaciones de nuestro país a cumplir con todo el marco normativo con el que contamos en materia de prevención de riesgos laborales y formación en este contexto.

El INSHT (2017) advierte de que es muy necesaria una estimulación de la Cultura Preventiva de nuestra sociedad, ya que, aunque la mayoría de las empresas ya realizan sus respectivas evaluaciones de riesgos y planes de acción, queda mucho camino que recorrer y más si se considera el empeoramiento de condiciones de seguridad en algunos sectores específicos. Este trabajo ahondará en las motivaciones que las empresas tienen para invertir en Formación en Prevención de Riesgos Laborales (FPRL)¹, concepto que la literatura económica no ha abordado con la asiduidad que estos primeros datos mostrados indican que sería necesaria. Aun así, el rango de las cuestiones en materia de Prevención de Riesgos Laborales y su formación es muy amplio y con el aporte que ofrece este trabajo no se pretende agotar el tema.

Para acabar con esta situación, indica el INSHT (2017) que las empresas deben integrar la prevención de riesgos en su sistema de gestión a todos los niveles jerárquicos de la empresa, siendo asumido por éstos en sus actividades. La formación es un factor directamente relacionado con el funcionamiento de la empresa y la prevención dentro de ella y, aunque está exigida legalmente, no se suele llevar a cabo de manera sistemática y natural en la empresa, si no que se toma como una obligación.

La evolución de la normativa y los puntos de vista acerca de la Prevención de Riesgos

¹ Durante el trabajo se tratará la FPRL desde el punto de vista de aquella formación que los trabajadores reciben por parte del empresario para realizar su labor de la manera más saludable y segura para su integridad (formación específica). Se dejarán de lado otras maneras de fomento de la prevención, como formación profesional, universitaria, escolar o incluso la requerida para acceder al ejercicio de la profesión de Técnico de Prevención de Riesgos Laborales (formación genérica).

Laborales (PRL) han ido avanzando en las últimas décadas, de una actitud reactiva a una más proactiva. Actualmente, en España, y transpuesta de la Directiva Marco 89/391/CEE, existe la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) como representante de este nuevo talante que la sociedad y las empresas han de tomar en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo. Como se estudiará, en nuestro país la legislación se capilariza también a niveles autonómicos para poder tratar este tema de manera más concreta. Junto con los Convenios de la OIT, esta normativa vela por que, como ya se ha dicho, un trabajador no se conforme únicamente con tener un salario para subsistir, sino porque lo haga con unos derechos que respeten su salud íntegra. A todo esto, se le suma una gran cantidad de profesionales que actúan bajo esta normativa para garantizar el éxito de la prevención, tanto a nivel público como privado (INSHT, 2017).

Para saber cómo deberá evolucionar la prevención y su formación, habrá que analizar de forma descriptiva qué elementos las condicionan. Tanto los problemas preventivos como los motivos para proteger la salud de los trabajadores irán transformándose y es clave identificar cuáles son actualmente las principales motivaciones de las iniciativas que toman los empresarios en FPRL. Para crear un modelo exploratorio que englobe las diferentes motivaciones que un empresario puede tener para invertir en FPRL en sus trabajadores, el trabajo tratará un marco teórico basado en distintas teorías económicas y psicológicas como la Institucional, la de los Stakeholders, la Neoclásica, la de la Percepción de Riesgo, la de la Homeostasis del Riesgo y la del Intercambio Organizativo.

1.2. Objetivo y subobjetivos

Este Trabajo de Fin de Máster tiene como objetivo principal establecer un modelo exploratorio que analice cuáles son las motivaciones de los empresarios² para fomentar la FPRL entre sus empleados.

Además, se busca constatar la existencia de una posible relación positiva entre las motivaciones del empresario más alejadas del mero componente económico o institucional y el mayor desempeño de sus trabajadores, la cual puede traducirse como una mejor gestión empresarial y mayores beneficios.

En base a los distintos perfiles motivacionales que arroje el modelo, se propondrá también qué características generales deberían contener los diferentes tipos de medidas para estimular las motivaciones por la FPRL de cada uno de estos perfiles, para así lograr un acercamiento de la empresa a la Cultura de la Prevención y un mayor atractivo del tejido empresarial.

1.3. Metodología

La metodología seguida para realizar este trabajo ha sido:

- Recopilación de los datos sobre accidentalidad, tomados de bases de datos como la de Osalan³ o el Ministerio de Empleo⁴.

² Entendiendo como tales a los titulares propietarios o directivos de una empresa, según la definición de la Real Academia de la Lengua Española (<http://dle.rae.es/srv/fetch?id=Et5NIRo>).

³ <http://www.osalan.euskadi.eus/>

⁴ <http://www.empleo.gob.es/>

- Análisis bibliográfico y documental en Scopus⁵, Web of Science⁶, Google Scholar⁷ y Dialnet⁸.
- Valoración del modelo en un trabajo empírico mediante una entrevista a un experto en materia de PRL y un cuestionario a diferentes empresarios del sector AEISM.

1.4. Estructura del trabajo

Una vez introducido en este apartado, el trabajo comienza con la información requerida acerca de los conceptos que se van a abordar dentro del ámbito de la FPRL, así como las normativas y el funcionamiento de los diferentes organismos en la materia. A esto, lo acompaña un análisis de datos sobre siniestralidad laboral, tanto general como sectorial y diferenciando entre estatal y autonómico, para justificar la necesidad del trabajo.

A continuación, y fruto de una amplia búsqueda bibliográfica y una lectura crítica de los diferentes materiales, para extraer los elementos que alimentarán la reflexión y el desarrollo del modelo a proponer, se expondrán las diferentes teorías económicas y psicológicas que se utilizarán para estructurar un modelo exploratorio. Una vez expuesto el marco teórico, se analizará el comportamiento de los empresarios frente a la FPRL.

Para establecer el modelo exploratorio, basado en proposiciones de comportamiento extraídas del marco teórico seleccionado, que se quiere plantear en este trabajo, se tomará toda la información recopilada en los apartados previos y se adaptará, en base a los diferentes estadios de la Pirámide de las Necesidades de Maslow (1943), a un constructo gráfico que servirá para analizar de manera descriptiva las motivaciones de los empresarios a la hora de invertir en FPRL. A este modelo le acompañará la elaboración de un cuestionario para poder recopilar la información entre empresas del sector de AEISM vizcaínas y, en base a ella, ser capaz de clasificar a cada empresario y relacionar esta clasificación con las distintas características de cada empresa.

Finalmente, se aunarán todo lo interiorizado durante el trabajo, para tratar de lanzar unas propuestas acerca de cómo fomentar motivaciones hacia la FPRL entre los distintos perfiles de los empresarios. Todo esto estará respaldado por los puntos de vista que los diferentes empresarios reflejen en sus respuestas al cuestionario y por la opinión de Ander Izquierdo Ferrán, experto en Prevención de Riesgos Laborales.

⁵ <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>

⁶ https://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&SID=C52pc7BWUL2qu7nJSi6&preferencesSaved

⁷ <https://scholar.google.es/>

⁸ <https://dialnet.unirioja.es/>

2. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

Antes de fijar los cimientos teóricos que reforzarán el modelo, es necesario contextualizar la necesidad de elaborar un estudio de este tipo, en base a los datos y la situación actual de la FPRL.

Después de establecer a qué nos referimos con siniestralidad laboral, se abordarán los datos generales sobre ésta para posteriormente centrarse en los del sector de AEISM. Estos últimos datos son más preocupantes que los del resto de sectores, y es por eso, por lo que el posterior cuestionario se centrará en estas empresas, más castigadas por la siniestralidad laboral.

Para delimitar qué es viable en el ámbito de la FPRL y qué no, es necesario tratar también cuál es la legislación en la materia y cuáles los organismos que la desarrollan y respaldan.

Finalmente se definirá la FPRL, para lograr que, durante la lectura de este trabajo, los conceptos tratados se establezcan de manera uniforme sin importar el lector.

2.1. Concepto de accidente laboral y datos sobre accidentalidad laboral

2.1.1. Concepto de accidente laboral

La Ley General de la Seguridad Social (LGSS), Real Decreto 8/2015, determina que un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador sufra debido al trabajo que ejecute por cuenta ajena o propia con contingencia profesional; pero el Convenio N.º 121 de la OIT estipula que cada país deberá prescribir en su legislación la definición de accidente de trabajo.

El Protocolo 2002 de la OIT habla del accidente laboral como un “suceso concreto ocurrido durante el trabajo, cuyas circunstancias han sido claramente establecidas, que conduce a una lesión física o mental que acarrea la muerte o una incapacidad de trabajo de más de tres días calendario. Esta definición engloba los casos de intoxicación aguda y los actos cometidos intencionalmente por terceros, excluyendo las mutilaciones voluntarias y los accidentes de trayecto a la ida y vuelta del trabajo”. Aun así, en las Recomendaciones de la organización y, posteriormente, en el Protocolo 2002, aparece definido como un suceso que ocurre durante el trabajo o que está relacionado con él, que causa tanto lesiones profesionales mortales, como no mortales. De esta manera, los accidentes *in itinere* también adquieren carácter de accidente laboral.

Una vez establecido lo mencionado en el párrafo anterior, del Horno et al. (2017) indican que una manera de clasificar los accidentes de trabajo es la que diferencia entre los de jornada laboral, donde se incluyen los que han ocurrido en el centro de trabajo habitual, en otro o en desplazamientos por trabajo; y los *in itinere*, producidos en el trayecto desde casa al trabajo o viceversa. Otra clasificación es según la naturaleza de la lesión. Los no traumáticos son, por ejemplo, infartos o patologías no traumáticas, y los traumáticos el resto.

Las causas de los accidentes pueden ser de dos tipos, el factor técnico (herramientas, instalaciones, maquinaria) o el factor humano (negligencia, ignorancia, temeridad). Aunque se dice que este último conforma un 85 por ciento del total, la verdad es que todos estos accidentes que a priori se atribuyen al fallo humano, resultan finalmente causados por errores organizativos ajenos a los propios operarios que sufren la incidencia. Se ve aquí la necesidad de formar a la empresa en una cultura de prevención de riesgos laborales en cada uno de sus eslabones (Peña Baztán, 1990).

Según García y Montuenga (2004), la siniestralidad laboral es la parte más visible de los daños a la salud que sufren los trabajadores y la forman tanto los accidentes de trabajo, como las enfermedades profesionales, sobre las cuales se expondrán algunos datos en el siguiente apartado. En el artículo 157 de la LPRL aparece una lista de enfermedades reconocidas como enfermedad profesional, aunque las enfermedades no incluidas en este artículo y que hayan sido contraídas con motivo exclusivo del ejercicio del trabajo, serán también consideradas como tal (ISTAS, 2015).

Rompiendo con lo expuesto hasta el momento, el Doctor Baselga Monte dice que un accidente de trabajo es todo incidente que conlleva un riesgo para el trabajador en el proceso normal de trabajo, vaya o no acompañado de lesiones. Para el doctor, un accidente no tiene por qué producir daños personales para considerarse como tal (Peña Baztán, 1990).

Peña Baztán (1990) remarca la importancia de concienciar a los empresarios de que, por cada accidente con consecuencias personales que sucede, se dan muchos otros en los que nadie resulta herido. Pero estos últimos tienen un potencial de convertirse en los primeros, que debe ser tomado muy en consideración.

Oficialmente, para considerarlo accidente de trabajo se requiere una lesión corporal relacionada con el trabajo. Por ello, en los datos que aparecen a continuación, no se muestra el número de accidentes, sino el número de accidentes con lesión (ISTAS, 2015).

2.1.2. Datos sobre accidentes laborales

Cabe destacar que estos datos son el fruto de un proceso administrativo en el que participan diferentes partes, todas ellas con objetivos contrapuestos e intereses económicos; entre los que habitualmente prevalecen aquellos que dificultan un registro adecuado de la incidencia (ISTAS, 2015). De todas formas, estos datos servirán para mostrar la necesidad de una buena política de PRL y su formación en las empresas.

Al adentrarse en materia de datos, es destacable cómo en 2008, con el comienzo de la crisis, la menor actividad económica y la disminución de la presión en el trabajo, se redujeron los accidentes atribuibles a la falta de PRL. A esto hay que sumarle el “healthy worker effect”, por el cual, influidos por las posibles malas referencias que la accidentalidad podía provocar en sus historiales, los trabajadores de aquel entonces reportaban menos situaciones de riesgo a la autoridad pertinente de la empresa (Del Horno, 2012).

Ahora que la crisis parece ser cosa del pasado, la situación de la accidentalidad laboral es verdaderamente preocupante en España. La Gráfica 1 muestra, en base a datos del Ministerio de Empleo, cómo, tras años de tendencia bajista en la cifra de accidentes, a partir del 2013 y con los primeros indicios del fin de la recesión económica, el número comenzó a subir y no ha parado de hacerlo hasta la fecha. Es llamativo que la mejoría de la situación económica traiga consigo el aumento de los accidentes laborales.

Gráfica 1: Evolución de los accidentes laborales en España con baja y las muertes durante la jornada, hasta 2016.



Fuente: Laura Olías, El Diario (2018) mediante datos del Ministerio de Empleo⁹.

El dato que muestra la gráfica es en 2017 de 503.749 para el total de accidentes con baja y 484 para los mortales. Esto refleja que, aunque pequeña, la cantidad de muertes sí podría estar tomando una tendencia decreciente; al contrario, lo preocupante es que los accidentes en su totalidad están aumentando de manera alarmante. A continuación, en la Tabla 1, puede verse el desglose de estos datos en los dos años pasados.

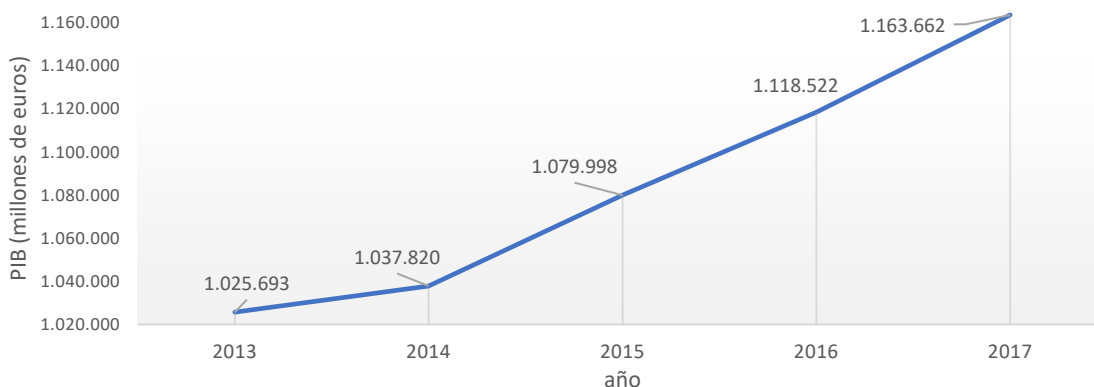
Tabla 1: Accidentes con baja en España, desglosados entre en jornada (mortales o no) o *in itinere*.

	2016	2017
ACCIDENTES CON BAJA	555.722	583.425
En jornada de trabajo	480.051	503.749
... de los cuales mortales	476	484
In itinere	75.671	79.676

Fuente: Informes del Ministerio de Empleo¹⁰.

Los datos que arroja el PIB español entre 2013 y 2017 son los que muestra la Gráfica 2. Como ya se había comentado, el fin de la recesión hace que en ellos se pueda apreciar una clara tendencia alcista.

Gráfica 2: Evolución del Producto Interior Bruto en España entre 2013 y 2017, en millones de euros.



Fuente: Elaboración propia, a partir de información extraída de Expansión-Datosmacro¹¹.

⁹ https://www.eldiario.es/economia/aumento-siniestralidad-laboral-accidentes-laborales_0_765374400.html

¹⁰ <http://www.empleo.gob.es/>

¹¹ <https://datosmacro.expansion.com/pib/espana>

Cruzando los datos sobre accidentalidad en España con los de su PIB, se aprecia cómo desde 2013 hasta 2017 la accidentalidad con baja en jornada laboral ha aumentado en un 20,97 por ciento, mientras que el PIB sólo lo ha hecho en un 13,45 por ciento. Por tanto, aunque se quisiera justificar el incremento de la accidentalidad en base al del PIB, no existe una proporcionalidad justificable entre ambos y, por tanto, serán otros factores ajenos a la mayor productividad los que han hecho aumentar la siniestralidad laboral.

En el caso de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), contamos con un desglose más detallado y completo en la Tabla 2.

Tabla 2: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la CAPV.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LA C.A.P.V.							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA							
En Jornada de Trabajo							
TOTAL	25.604	24.611	24.816	26.641	28.090	29.629	
Araba	4.705	4.514	4.764	4.963	5.251	5.299	
Bizkaia	12.968	12.344	12.262	13.414	14.437	15.443	
Gipuzkoa	7.931	7.753	7.790	8.264	8.402	8.887	
...de los cuales MORTALES	32	28	28	28	34	25	
Araba	6	4	4	3	4	1	
Bizkaia	14	15	14	14	23	15	
Gipuzkoa	12	9	10	11	7	9	
In Itinere							
TOTAL	3.324	3.349	3.279	3.580	3.512	3.935	
...de los cuales MORTALES	8	6	2	5	6	7	
ACCIDENTES DE TRABAJO SIN BAJA							
TOTAL	46.884	45.159	45.806	50.828	51.675	48.634	
Araba	10.753	10793	10.844	11.516	12.047	9.944	
Bizkaia	21.067	19896	20.471	23.325	24.078	23.124	
Gipuzkoa	15.064	14470	14.475	15.987	15.550	15.566	
ENFERMEDADES PROFESIONALES							
TOTAL	2.714	2.779	2.465	2.610	2.741	3.101	
Con baja	860	777	895	999	1.145	1.445	
Sin baja	1.854	2.002	1.570	1.611	1.596	1.656	

Fuente: Informes de Osalan¹².

Puede verse cómo, desde 2012, los accidentes en jornada de trabajo han crecido sin parar con excepción de 2013, que fue el ya mencionado año del descenso a nivel estatal, a partir del cual comenzaron a subir. Esta tendencia se sigue paralelamente en Bizkaia, que es el territorio con mayor número de accidentes. Parece un dato positivo el hecho de que los accidentes mortales se den cada año menos, pero, para descartar que nos encontramos ante una cifra estancada que después aumentará, se debería apreciar en ella un descenso más prolongado en el tiempo y así podría considerarse una buena noticia. De la misma forma que los accidentes con baja en jornada de trabajo, los *in itinere*, los que carecen de baja y las enfermedades profesionales también han adquirido una tendencia mayoritariamente creciente en los últimos años.

¹² <http://www.osalan.euskadi.eus/s94-respubli/es?r01kQry=tC%3Aeuskadi%3BtF%3Apublicacion%3BtT%3Alibro%3Bm%3AdocumentLanguage.EQ.es%3Bo%3AdocumentPublicationDate.DESC%3BcO%3Ar01e00000fe4e66771ba470b819e45a15e8799725%3Bp%3AInter%3B>

Laura Olías informa en El Diario (2018)¹³ de que los sindicatos Comisiones Obreras y UGT achacan este aumento de los accidentes a la precarización del trabajo que trajo la Reforma Laboral de 2012. Ana García de la Torre, secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT, insiste en que el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral trajo consigo la temporalidad, las largas jornadas de trabajo y la inseguridad de perder el puesto.

En esta misma publicación, por su parte, Pedro J. Linares, secretario de salud laboral de CCOO, señala que el aumento de poder de decisión del empresario en materia de turnos, jornadas o salarios altera la posición del trabajador, llevándolo a dejar de lado sus derechos, a cambio de mantener el trabajo. De igual manera, desmiente que este incremento de la siniestralidad pueda deberse al aumento de la actividad económica, porque, como dice, aunque sus tendencias sean paralelas, históricamente se han dado épocas en las que no iban necesariamente ligadas.

Todos estos resultados enfatizan la necesidad de prácticas de prevención, como la formación, para forzar el descenso de los accidentes, por un lado, y evitar la imagen de precariedad de los empresarios, por otro.

2.1.3. Situación del sector de Actividades Económicas de la Industria y los Servicios del Metal

Para centrar el posterior estudio, será necesaria la elección de un sector al que los accidentes laborales hayan afectado fuertemente en los últimos años, dentro de la CAPV.

Para definir cuál será este sector, se procede a analizar los datos de siniestralidad ofrecidos por el *Estudio de los Accidentes de Trabajo Nuevos con Baja Registrados en la CAPV*, elaborado por Osalan (Anexo 1). En este caso, se tomarán en cuenta los accidentes con baja, ya que son los que llevan un registro más detallado y desglosado por sectores; por ello, las cifras aquí descritas estarán, en todo momento, por debajo de las reales.

En el estudio se aprecia cómo, desde 2012, cuatro de los grupos CNAE a los cuales pertenecen actividades correspondientes al sector de AEISM (Anexo 2), están entre los siete grupos con mayor siniestralidad, año tras año. La Tabla 3 muestra que entre estos grupos conforman más del 25 por ciento del total de los accidentes en la CAPV.

¹³ https://www.eldiario.es/economia/aumento-siniestralidad-laboral-accidentes-laborales_0_765374400.html

Tabla 3: Accidentes de trabajo con baja registrados en la CAPV, por división de CNAE y diferenciando a los mortales del total.

CÓDIGO	GRUPO CNAE	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
		MORTAL	TOTAL	MORTAL	TOTAL	MORTAL	TOTAL	MORTAL	TOTAL	MORTAL	TOTAL	MORTAL	TOTAL
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	2	1623	2	1461	2	1507	0	1435	2	1524	1	1701
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	3	2776	2	2749	1	2917	3	3156	3	3365	2	3593
43	Actividades de construcción especializada	3	1919	6	1646	3	1657	2	1783	2	1846	2	2104
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	2	1302	1	1329	0	1430	0	1654	2	1727	2	1762
SUBTOTAL INDUSTRIA Y SERVICIOS DEL METAL		10	7620	11	7185	6	7511	5	8028	9	8462	7	9160
TOTAL		40	28928	34	27960	30	28095	33	30221	40	31602	32	33564
PROPORCIÓN		25,00%	26,34%	32,35%	25,70%	20,00%	26,73%	15,15%	26,56%	22,50%	26,78%	21,88%	27,29%

Fuente: Informes de Osalan¹⁴.

Por otro lado, los datos muestran (Anexo 3) que a nivel estatal esta situación es semejante y que los grupos a los que pertenecen actividades relacionadas con el sector de AEISM han sido, en 2017, el escenario de aproximadamente el 25 por ciento del total de los accidentes, según datos del Ministerio de Empleo¹⁵.

2.2. Organismos competentes y normativa

2.2.1. Organismos competentes

Antes de presentar las distintas legislaciones que atañen al ámbito de la PRL y posteriormente a la más concreta FPRL, se describirán las principales organizaciones relacionadas con los sistemas actuales de seguridad y salud laboral. Los organismos se clasificarán entre internacionales y nacionales, ya que de los primeros emana la normativa que, una vez transpuesta, sirve para guiar las acciones de los segundos. A continuación, se tratarán los organismos internacionales, en base a información brindada por el INSHT (2017). En este apartado, para una mejor contextualización de los organismos mencionados, se hará mención a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la cual será tratada extensamente en el siguiente.

ORGANISMOS INTERNACIONALES

Organización Internacional del Trabajo

Rodríguez (2009) explica que este organismo tiene su origen en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901, con el objetivo de luchar contra condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos; pero fue creada con la denominación de OIT en 1919 por una Comisión de Trabajo establecida por la Conferencia de Paz. Su nacimiento tuvo lugar al término de la Primera Guerra Mundial, como parte del Tratado de Versalles, para reflejar la concienciación del mundo de cara a promocionar la justicia

¹⁴ <http://www.osalan.euskadi.eus/s94-respubli/es?r01kQry=tC%3Aeuskadi%3BtF%3Apublicacion%3BtT%3Alibro%3Bm%3AdocumentLanguage.EQ.es%3Bo%3AdocumentPublicationDate.DESC%3BcO%3Ar01e00000fe4e66771ba470b819e45a15e8799725%3Bp%3Ainter%3B>

¹⁵ <http://www.empleo.gob.es/>

social y reconocer las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales. Debido a su carácter tripartito, es la única en su género con gobernantes, patronal y trabajadores en sus órganos ejecutivos. De esta manera, una situación de “paz universal y permanente” basada en la justicia social se antojaría menos lejana.

En 1926, se creó una comisión de expertos con el fin de supervisar las memorias acerca del cumplimiento de los convenios, que cada año los países miembros deben presentar durante la Conferencia Internacional del Trabajo. Esto supuso un hito innovador y muy relevante para el desarrollo de las actividades de la OIT. España ha formado parte de la OIT desde el año de su fundación, estando ausente entre 1941 y 1955 (Rodríguez, 2009).

Pertenece desde 1946 a las Naciones Unidas y el número de países miembros se duplicó entre 1948 y 1970, periodo de la postguerra. Está formada por tres órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo (Rodríguez, 2009).

En su obra, el ya mencionado Rodríguez (2009) enumera los objetivos y funciones de la OIT, que son los que se muestran a continuación:

- Según Somavía (2000), el objetivo primordial de la OIT se encuentra en el Programa de Trabajo Decente y la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Trabajo Decente ha de englobar equidad, seguridad en el lugar de trabajo, dignidad, igualdad de oportunidades, una remuneración justa, protección social para las familias y libertad para manifestar preocupaciones, organizarse y participar.
- La Seguridad y Salud en el Trabajo es un requisito en el concepto de Trabajo Decente, forma parte del todo y sin esa pieza, la unión entre las demás perdería su sentido.
- Desde el apartado SafeWork de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, la OIT realiza actividades relacionadas con la formulación de normas, políticas y programas, la sensibilización, los proyectos de cooperación técnica y la protección de trabajadores pertenecientes a minorías.
- La función para la que la OIT fue fundada es velar, entre otras cosas, por la reglamentación de la contratación, la negociación colectiva y el diálogo social y la formación y prevención en materia de accidentes y enfermedades laborales.
- Estas funciones son las bases de la actividad de la organización y en ellas se apoyan sus principales roles:
 - Establece y supervisa las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), en las cuales se profundizará más adelante.
 - Desarrolla programas de asistencia técnica en campos como el empleo, las relaciones laborales, el apoyo a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, la administración del trabajo, las estadísticas laborales, la formación profesional o los aspectos concernientes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Muestra a los gobiernos que las ventajas comparativas, logradas por las empresas a cambio de una reducción de la protección social, nunca son beneficiosas frente a la imparable globalización económica. De esta manera se trata de evitar la pérdida de calidad de personal y de las

condiciones laborales.

Organización Mundial de la Salud

Se fundó en 1948 y, como autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de las Naciones Unidas, es la responsable de liderar los asuntos sanitarios mundiales, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular políticas basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales (INSHT, 2017).

El INSHT (2017) señala que en el artículo 2 de su constitución, la organización incluye la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y otros aspectos de higiene medioambiental. Además, cuenta con una “Estrategia Mundial de Salud Ocupacional para Todos” desarrollada a través de los “Planes de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores”. La última versión de este plan pertenece al periodo 2008-2017 y se desarrolla en base a cinco objetivos:

- Elaborar y aplicar normas referentes a la salud de los trabajadores.
- Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.
- Mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a los mismos.
- Proporcionar pruebas que fundamenten las medidas y las prácticas.
- Integrar la salud de los trabajadores en otras políticas.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo¹⁶

Constituida en 1996 y con sede en Bilbao, es un organismo tripartito descentralizado de la Unión Europea (UE). El INSHT (2017) cuenta que la agencia tiene el objetivo de promocionar la seguridad y salud de los trabajadores, proporcionando a las organizaciones europeas y a los Estados miembros información técnica, científica y económica, en busca de la creación de ambientes de trabajo saludables y seguros. Para lograr su objetivo, desarrolla (INSHT, 2017):

- Campañas para sensibilizar y difundir información sobre la importancia que la seguridad y salud de los trabajadores tiene en la estabilidad y crecimiento social y económico de Europa. Los Estados miembros participan a través de múltiples actividades, como el reconocimiento público de buenas prácticas a organizaciones.
- Herramientas para prevenir riesgos en las empresas, sobre todo, pequeñas y medianas.
- Colaboración con los gobiernos, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales de la UE, gracias a su naturaleza tripartita.
- Investigación sobre riesgos laborales emergentes dentro de la UE.
- Conformación de la Red Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo para canalizar el conocimiento y las actuaciones realizadas. En el Estado contamos con el INSHT como centro focal, con grupos de investigación, de monitorización o de

¹⁶ <https://osha.europa.eu/es>

desarrollo de buenas prácticas.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo

El INSHT (2017) la describe como un organismo autónomo con sede en Dublín que contribuye a mejorar las condiciones de vida y trabajo en la UE. Colabora con gobiernos, empresarios, sindicatos e instituciones de la unión, como la Comisión, el Parlamento, el Consejo o el Comité Económico y Social Europeo.

Tiene como principales objetivos:

- Supervisar las tendencias y avances en las condiciones de vida y trabajo, las relaciones laborales y los cambios estructurales.
- Asesorar a los responsables de la política social en los ámbitos de las condiciones de vida y trabajo.
- Difundir conocimientos y organizar debates entre representantes de la sociedad civil y los interlocutores sociales.

Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS)

La AISS es una organización de menor impacto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Desarrolla estudios en colectivos de empresas y organiza eventos internacionales en materia de PRL (INSHT, 2017).

SISTEMA ESTATAL

En su informe de 2017, el INSHT repasa lo más remarcable en materia de organismos que se ocupen de la PRL a nivel estatal. A continuación, se usará la información aportada por el instituto para abordar cada uno de los agentes que toman parte.

El artículo 40.2 de la Constitución Española establece que “los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”. Más de cien años antes, la Gaceta de Madrid ya publicó la “Ley Benot” (1873), que prohibía la construcción de establecimientos sin el examen previo de un Jurado mixto y en la que se limitaban las condiciones en las que podían trabajar los menores. Años después, la Ley de Accidentes de Trabajo (1900) estableció que el Gobierno limitaría en qué casos los mecanismos protectores del obrero deberían acompañar a las máquinas.

Actualmente, en España, las actividades desarrolladas en el ámbito nacional, principalmente por poderes públicos, con el objetivo de exigir y posibilitar que quienes estén obligados a hacer prevención realmente la hagan, vienen condicionadas por las imposiciones de la Unión Europea e incluyen los elementos que un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tratar en base al Convenio 187 de la OIT. Más adelante se hablará de esta norma, pero ahora se pasará a desarrollar lo que incumbe al establecimiento de instituciones nacionales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Autoridades laborales que velan por la aplicación de la normativa, como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en España, es un servicio público que actúa en base a los Convenios 81 y 129 de la OIT. Sus principales funciones, de conformidad con estos convenios, son:
 - Velar por las condiciones de trabajo decente y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

- Garantizar el cumplimiento del conjunto de normativa nacional destinada a proteger a todos los trabajadores.
 - Facilitar información técnica y asesoramiento a empresarios y trabajadores. Una inspección sin asesoramiento provocaría demasiado rechazo.
 - Poner en conocimiento de la autoridad competente los vacíos legales existentes.
 - Sancionar a aquellos que incumplan la legislación, ya que una supervisión sin la amenaza de sanciones o acciones legales debilitaría la credibilidad de su función.
- Las funciones de los servicios nacionales de inspección dependen ampliamente del país, aun así, son muy similares en todo el mundo y se corresponden con los Convenios de la OIT.
 - En el Estado, la formación y la cantidad de los inspectores se han incrementado desde 2005 y cuentan con la colaboración de los técnicos habilitados de las comunidades autónomas (CCAA) para la vigilancia y el control de la normativa.
 - Organismos públicos, como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado encargado de coordinar a las administraciones públicas (art. 8 LPRL), o los Institutos o Centros de las CCAA, cooperan para promover, informar y asesorar en prevención a empresas y a organismos que puedan tener interés en el estudio, investigación, recopilación, análisis o presentación de datos sobre la materia. Esto incluye la elaboración de estadísticas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o encuestas de situación, como la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo elaborada por el INSHT o las centradas en colectivos, riesgos o territorios determinados.
 - La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), que es un conjunto de mecanismos e instituciones con el objetivo de coordinar las actuaciones en materia de prevención de las diferentes administraciones, así como la consulta con los agentes sociales. Según el artículo 13.3 de la LPRL, la CNSST tiene la facultad de informar y formular propuestas en relación con las actuaciones de las administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control. De esta manera, permiten que la actuación del Sistema cuente con las sinergias de las diferentes actuaciones que lo componen.
 - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que colabora permanentemente con los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo para establecer y revisar los niveles formativos y especializaciones necesarias, con el fin de adaptarlos a los requerimientos de cada momento (art. 7.2, párrafo 2º, LPRL).
 - Un Sistema de Seguridad Social que proporciona protección y prestaciones asistenciales y económicas frente a los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. También desarrolla actividades preventivas para empresas de mayor peligrosidad y menor tamaño.
 - Un Sistema Universitario y de Formación Profesional que introducen transversal y

paulatinamente la prevención.

- Un conjunto de servicios de prevención externos o internos que asesoran y asisten directamente a las empresas. Los externos están acreditados y controlados por las autoridades laborales y los internos son auditados por entidades que cuentan con la acreditación de estas autoridades. Gracias a estos servicios las empresas conocen cómo efectuar actividades preventivas y cuentan con asesoramiento para ello.

Una de las características de nuestro sistema estatal es que está interrelacionado con el marco europeo y los subsistemas de las CCAA a la vez, viéndose influenciado por el primero e influenciando y viéndose afectado por los segundos. Por ejemplo, la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo forma parte de la Red Europea correspondiente y los Institutos de Seguridad y Salud europeos se reúnen periódicamente para compartir experiencias y desarrollar proyectos conjuntamente.

ORGANISMOS DE LA CAPV

La coordinación entre la Administración Vasca y la Administración Central es necesaria para el correcto funcionamiento del Sistema de Prevención, ya que la ejecución de la normativa es competencia autonómica (INSHT, 2017):

- El apartado de prevención de riesgos laborales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha sido transferido en base al Real Decreto 895/2011.
- Las actividades de promoción, divulgación o investigación pueden ser desarrolladas tanto por organismos de la administración central, como el INSHT o la Seguridad Social a través de las mutuas, como por el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, Osalan.
- Existe la limitación de numerosas estadísticas, encuestas o estudios de ámbito nacional a sólo poder ser realizadas con los datos aportados por la comunidad autónoma.
- Por último, y teniendo en cuenta que es la FPRL lo que atañe a este trabajo, cabe mencionar a la Fundación Vasca de Formación Profesional Continua, Hobetuz, que también cumple su papel en esta materia. Creada por Confebask, los sindicatos y el Gobierno Vasco, en base a los Acuerdos Interprofesional y Tripartito sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, lleva desde 1996 promoviendo y gestionando la formación profesional continua entre empresas, trabajadores y centros educativos.

Osalan se encarga de gestionar las políticas establecidas en la CAPV en materia de Seguridad y Salud laborales, para reducir o eliminar las causas de los riesgos laborales desde su origen. El instituto de encarga de¹⁷:

- Integrar la Cultura Preventiva, el trabajo bien hecho y la excelencia empresarial en la sociedad, a través de la información y la formación.
- Asistir y asesorar a los distintos agentes que forman la empresa para la realización de actividades en PRL.

¹⁷ <http://www.osalan.euskadi.eus/quienes-somos/-/mision-valores/>

- Promover el cumplimiento de la ley y sancionar su incumplimiento.
- Fomentar la participación activa del conjunto de la sociedad para mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Colaborar con otras instituciones públicas en proyectos con valor para la PRL.

Su Consejo General está formado por el Departamento de Trabajo y Justicia, que ostenta la presidencia, el Departamento de Salud, que ejerce el cargo de vicepresidencia, y representantes de Confebask, de la Confederación de Cooperativas de Euskadi y de los distintos sindicatos¹⁸.

LA EMPRESA

Para acabar este apartado, cabe destacar brevemente el papel de dos entidades fundamentales en el desarrollo de la FPRL, pero esta vez de puertas hacia dentro de la empresa. Éstas son el Delegado en Prevención y el Comité de Seguridad y Salud. Los dos forman parte del vínculo existente entre trabajadores y empresarios y sus funciones quedan especificadas en la LPRL:

Delegado en Prevención (DP)

Según el artículo 35 de la LPRL “los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”. El artículo añade que “serán designados por y entre los representantes del personal” e indica la proporción de éstos que podrá haber en la empresa, dependiendo del número de trabajadores. De todas maneras, en los convenios colectivos podrá establecerse otras maneras de designar a los delegados.

El artículo 36 indica que el DP debe colaborar con el empresario y ser consultado por éste, promover la cooperación de los trabajadores y vigilar sobre el cumplimiento de la normativa; todo ello en materia de prevención. Posteriormente, se enuncia un decálogo de competencias atribuidas al DP.

Finalmente, en el artículo 37, se establece normativa acerca de las garantías y el sigilo profesional de los Delegados de Prevención. A su vez, se menciona que el empresario deberá proporcionarles la formación preventiva necesaria, por sus propios medios o mediante concierto con organismos especializados y continuamente actualizada. El tiempo de formación se considerará como tiempo de trabajo y su coste no podrá recaer sobre el DP.

Comité de Seguridad y Salud

El artículo 38 de la LPRL señala que es un órgano colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos, en empresas con 50 o más trabajadores.

La formación del comité será paritaria, entre los Delegados de Prevención y el empresario o sus representantes. En las reuniones también podrán participar, con voz, pero sin voto, Delegados Sindicales, responsables técnicos de prevención, tanto de la empresa como ajenos, y trabajadores con una cualificación requerida para la temática a tratar. Estas reuniones deberán celebrarse trimestralmente o cuando alguna de las partes lo solicite.

¹⁸ <http://www.osalan.euskadi.eus/quienes-somos/-/organizacion/>

En el artículo 39 se establecen las funciones del comité:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
- Promover métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.
- Realizar visitas al centro para conocer su situación ante la prevención de riesgos.
- Conocer toda la documentación sobre condiciones de trabajo, el historial de daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y la programación anual de servicios de prevención.

2.2.2. Normativa

Históricamente, en Europa, la legislación en prevención se basaba en normas que había que cumplir. Se delegaba la Seguridad y Salud en el Trabajo en determinadas personas y, en caso de accidente, la investigación era meramente reactiva (INSHT 2017).

El INSHT (2017) subraya que la manera de investigar las causas del accidente acababa siempre atribuyendo la culpa al propio acto inseguro ejercido en el momento. Este tipo de gestión se llevaba a cabo, en el caso de España, bajo la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, vigente desde 1971. En contraste, sobre esta normativa, cabe destacar que es la responsable de la creación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El nuevo marco legislativo, que aúna a todos los grupos de interés que pueden rodear a la prevención en una empresa (gobiernos, empresarios, trabajadores...), ha logrado reducir significativamente la siniestralidad. La Directiva Marco 89/391/CEE es un claro ejemplo, a nivel europeo, del nuevo carácter proactivo de la legislación en salud y seguridad laboral. Si se atiende otra vez al caso de España, y con la transposición de la LPRL, es posible ver que en la última década la siniestralidad ha descendido un 45 por ciento (INSHT 2017).

Este nuevo marco legislativo ha de ser flexible y eficaz para cada situación. Según el INSHT (2017), no sólo debe establecer en la empresa una política de prevención, sino integrar la actividad preventiva en la gestión de la empresa, teniendo en alta consideración, entre otros factores, a la formación continua. Para el tránsito de una prevención reactiva a una proactiva es necesario generar y consolidar una Cultura Preventiva.

EL PAPEL DE LA FPRL EN LA NORMATIVA DE LA OIT

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) son instrumentos jurídicos mediante los cuales los gobernantes, empleadores y trabajadores que lideran la OIT establecen principios y derechos básicos en materia laboral y política social (Rodríguez, 2009).

Estas normas se dividen en 188 convenios, tratados internacionales legalmente vinculantes y ratificables por los Estados Miembros, y 199 recomendaciones, que son directrices no vinculantes que complementan y detallan el convenio (INSHT, 2017).

Dice Rodríguez (2009) que “en la economía globalizada que vivimos, contar con un marco jurídico internacional sobre derechos sociales se convierte en un requisito para establecer condiciones de igualdad. En cada NIT se resumen los conocimientos de expertos y los resultados del diálogo tripartito en el nivel mundial. Es decir que las NIT

reflejan un consenso internacional sobre cada tema, estableciendo principios y derechos básicos en el trabajo...” para lograr el desarrollo de las personas a través de un trabajo de calidad.

Rodríguez (2009) explica cómo cuando un Estado Miembro ratifica un convenio, tiene el compromiso formal y vinculante de adaptar su legislación a él en los doce meses próximos. A partir de su ratificación, la Comisión insistirá periódicamente a los Estados Miembros para que revisen y adapten las normas a las nuevas cuestiones que hayan podido surgir. De esta manera se crea un diálogo social que mantiene a las partes en contacto y evita otros posibles problemas. Los Estados Miembros también pueden elegir no ratificar un convenio. En estos países, la OIT insiste en recibir, de igual manera, una monitorización de las dificultades de implementación, que haya impedido esta ratificación, y su evolución.

Características de las NIT

Relata Rodríguez (2009) que, para garantizar la eficacia de las NIT y la correcta asignación de recursos para su implementación, es necesario incorporarlas en los Planes de Desarrollo Nacional y en las políticas de empleo de cada país. El éxito de la implementación radica en abordar las diferentes características de cada país: las repercusiones del mercado laboral, los derechos de los trabajadores, la economía informal, las industrias de alto riesgo, las pymes, la relación entre salud y seguridad en trabajo, la promoción de buenas prácticas y normas laborales, la organización institucional, las implicaciones de género o los nuevos desafíos que implica la globalización (Forastieri, 2005). Estas características deberán ser abordadas de acuerdo a los siguientes puntos (Rodríguez, 2009):

- **Universalidad y Flexibilidad:** Al estar elaboradas por la formación tripartita de las delegaciones de los diferentes países que forman la Conferencia Internacional del Trabajo, las NIT deben ser universales y, a su vez, adaptarse a las diferencias culturales, jurídicas o históricas de cada territorio.
- **Razonabilidad y Factibilidad:** De la mano de las dos características previas, estas dos sirven también para lograr que la normativa se ajuste lo mejor posible a las condiciones de cada uno de los países. De esta manera se pueden abordar de manera más sencilla ciertos puntos de carácter controvertido.
- **Libertad sindical y Negociación colectiva:** Son parte de los principios fundamentales de la OIT y garantizan la dotación de mayores derechos a los trabajadores de países con una legislación más laxa en este ámbito e incluso países que no hayan ratificado este convenio.

Después de haber presentado la definición de NIT y haber expuesto sus características, se pasa a describir brevemente el contenido de dos de los convenios ratificados por España más relevantes en el campo de la prevención.

Convenio N.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

Dice Rodríguez (2009) que este instrumento se dirige a la definición de políticas y establece la necesidad de formular y poner en práctica políticas dirigidas a la prevención, teniendo como una de sus principales áreas de acción la formación, calificaciones y motivación de los diferentes agentes para alcanzar niveles adecuados de seguridad e higiene.

En su artículo 4, desarrolla una política nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el 5 describe las grandes esferas que deberá tener en cuenta esa Política Nacional.

Los artículos 19 y 20 deben su alto interés a que permiten una mayor participación en la defensa de la salud y seguridad. Son una vía útil para desarrollar estructuras de negociación colectiva que favorezcan derechos específicos de los trabajadores y abordan los siguientes conceptos (Rodríguez 2009):

- La cooperación entre los trabajadores, sus representantes y los empleadores es clave a la hora de la consecución del cumplimiento de las obligaciones que atañen a estos últimos y de las medidas adoptadas, en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo.
- El empleador deberá aportar a los representantes de los trabajadores información adecuada acerca de las medidas tomadas para garantizar la seguridad y la salud.
- De igual manera, se tendrá la obligación de formar apropiadamente a los trabajadores y sus representantes en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo.

La normativa hace otra referencia a la formación en su artículo 14, donde indica la necesidad de medidas para promover la inclusión del concepto de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo en todos los niveles de enseñanza y formación.

Convenio N.º 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

El Convenio dicta elementos que un Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tratar y que están incluidos en las imposiciones de la Unión Europea que condicionan las actividades desarrolladas en España, principalmente por poderes públicos, con el objetivo de exigir y posibilitar que quienes estén obligados a hacer prevención cumplan con su obligación (INSHT, 2017).

En sus artículos 4 y 5, promueve una Cultura Nacional de Prevención e indica cómo diseñar los sistemas y programas nacionales con el objetivo de promover la mejora continua.

Uno de los temas en el que se centra esta normativa es el hecho de que los Estados Miembros deban elaborar políticas nacionales que promuevan e impulsen el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Para ello se promueve, entre otros aspectos, la formación en prevención (Rodríguez 2009).

El propio convenio, añade Rodríguez (2009), define a la Cultura Nacional de Prevención en materia de seguridad y salud como aquella en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable es respetado por el gobierno, las empresas y los trabajadores; mediante un sistema de derechos y responsabilidades bien definidos.

DECLARACIÓN DE SEÚL SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO¹⁹

La Cumbre de Seguridad y Salud, es su reunión en Seúl, el 29 de junio de 2008, con motivo del XVIII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, organizado

¹⁹ <http://www.seouldeclaration.org/es/A-proposito-de-la-Declaracion>

conjuntamente por la Oficina Internacional del Trabajo, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y la Agencia Coreana para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (KOSHA) y junto a profesionales de alto nivel, representantes de los empleadores y trabajadores, representantes de la seguridad social y responsables políticos y administradores, reconoció la importancia de la formación en prevención de riesgos laborales.

A su vez, declaró que los trabajadores deberían ser consultados sobre cuestiones que afecten a la seguridad y salud y deberían, en materia de seguridad y salud, seguir las instrucciones y procedimientos, participar en los cursos de formación y las actividades de concienciación y cooperar con sus empleadores.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NORMATIVA EUROPEA

En el marco de la normativa europea, la formación en prevención es mencionada dentro de las Directivas de Política Social. Se abordará este tema de la mano de la información facilitada por el INSHT en su informe de 2017.

Las directivas son de carácter vinculante y obligan a los Estados Miembros a alcanzar unos determinados resultados, aunque la manera en la que las incorporen a su legislación interna (transposición) sea de libre elección. Pueden ser aprobadas contra la voluntad de algún Estado Miembro que, aun así, deberá transponerla a su derecho interno.

El Diario Oficial de la Unión Europea publica estas directivas e indica el plazo en el que deberán ser aplicadas y publicadas en los respectivos Boletines Oficiales. Entran en vigor en la fecha indicada o a los veinte días de su publicación o, si no se requiere publicación, a partir de la notificación a los destinatarios.

Además de las directivas, existen otras disposiciones no vinculantes, los Dictámenes y las Recomendaciones, que carecen de fuerza jurídica obligatoria y expresan, respectivamente, opiniones y sugerencias de acción.

La base jurídica de las Directivas de Política Social se remonta a los artículos 151, 152 y 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Establece que los Estados Miembros deben fomentar el empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos y la lucha contra la exclusión. Para llevar a cabo este fomento, las empresas de los Estados Miembros se regirán por diferentes Directivas Comunitarias, que definan las medidas básicas de seguridad y salud, o por sus propias medidas, que puedan aportar mayor protección a las condiciones de trabajo.

Dentro de estas Directivas de Política Social, se encuentra la Directiva Marco 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores en el trabajo, que sirve de paraguas para el conjunto de normas legales en materia de seguridad y salud de los trabajadores por cuenta ajena. Establece las disposiciones a aplicar para la prevención y protección en los lugares de trabajo, sin importar el sector o el carácter público o privado de la actividad.

Las directivas articuladas en la Directiva Marco son actualmente 20 y abordan ciertos riesgos específicos sobre salud y seguridad en el trabajo y la manera de evaluarlos. A la hora de transponer estas directivas, los países miembros sólo podrán modificarlas si es para elevar el nivel de protección de los trabajadores.

El marco normativo español ha transpuesto la Directiva Marco 89/391/CEE, dando lugar

a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y las directivas específicas se han transpuesto como Reales Decretos. Todo esto se engloba dentro de la Reglamentación Laboral Española, sobre la cual se hablará de manera más extensa en el apartado inmediatamente siguiente.

PAPEL DE LA FPRL EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Antecedentes

Como en apartados anteriores, en este el INSHT (2017) también aporta con su informe información suficiente para conocer los antecedentes de la legislación española acerca de este tema, la cual ha evolucionado en consonancia con la europea.

En 1944 surgieron los Comités de Seguridad e Higiene, debido al Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940. Los primeros Congresos Nacionales de Medicina y Seguridad en el Trabajo tuvieron lugar en Bilbao en 1943 y en Valencia en 1947. En 1944 nace el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y cuatro años después la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo.

El siguiente periodo coincide con el Plan de Estabilización y está protagonizado por la creación de los Servicios Médicos de Empresa en 1956. En ese mismo año vuelve a surgir la Sociedad Española de Medicina y Seguridad del Trabajo. La Comisión Nacional de Productividad Industrial del Ministerio de Industria tecnifica la seguridad a través de un programa de ayuda para modernizar los modelos de gestión. De esta manera se comenzó a desarrollar un ambiente propicio para ir avanzando en materia de PRL.

En 1970 se creó el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, que impulsó el desarrollo de la prevención. Un año después, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene estableció los requisitos mínimos a cumplir y reguló los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo. Mediante los Institutos Territoriales y Gabinetes Técnicos Provinciales, organismos que también trabajaban en la formación, se desarrolló la prevención de manera técnica por todo el país.

En 1978 surge la Constitución Española y, por primera vez, se hace mención a la Seguridad e Higiene en el trabajo, reconoce el derecho esencial de los trabajadores a que se proteja la salud en el trabajo en su artículo 40.2. También se hace mención a la protección de la salud pública en el artículo 43.2 de la misma. De la mano de ésta, llega el Estatuto de los Trabajadores para regular las relaciones laborales y, de esa manera, propiciar el entorno perfecto para el desarrollo de la prevención en las empresas privadas. Una característica fundamental de nuestro marco jurídico laboral ha sido valorar la negociación colectiva para ir incorporando la PRL y de esta manera alcanzar grandes logros.

A partir del año 1982, se traspasaron las competencias en materia de prevención a las CCAA que crearon sus órganos técnicos en la materia y se responsabilizaron de vigilar este ámbito. Aun así, y como ya se ha visto antes, el INSHT sigue siendo el órgano técnico de referencia a nivel estatal.

A partir de 1995 y con la creación de la LPRL, de la que se hablará a continuación, inicia el periodo en el que nos encontramos actualmente. Se trata de un reglamento con un amplio desarrollo que permite incluir la prevención dentro de la gestión empresarial, de una manera mucho más efectiva. Otra característica de esta ley es que engloba a todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado. La LPRL se inspira en sistemas normalizados de calidad previos y, por ello, sus procesos evolucionan en base a la opinión

de los trabajadores, junto a otras informaciones.

Además de la mención en esta ley, que es el eje de la normativa, cabe destacar el papel de la formación tanto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores como en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Las referencias a la obligatoriedad de la formación que se hacen en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, también son un punto a tratar necesariamente. A éstas, y como broche final, hay que añadir las referencias a la obligación de formación de los trabajadores que se hacen en la negociación colectiva, muy importante y utilizada en casos más específicos.

Desde 2007, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, basada en el marco comunitario en PRL, que surgió de culturas anglosajonas y nórdicas, es la base de la política que se desarrolla en el país entorno a esta materia. Esta normativa consigue un enfoque integral, desde todos los ángulos, de la obligación en materia de FPRL, incluyendo tanto responsabilidades de los empresarios o empleadores, como las atribuidas a los propios empleados de la empresa.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

Es la ley principal en el ámbito de la prevención y en ella se regula todo lo relacionado con la materia. Amplía los conceptos tratados en la legislación anterior, mediante la eliminación de la siniestralidad laboral, la integración de la prevención y el fomento de una Cultura Preventiva en las empresas.

El artículo 18 de esta ley define que el trabajador ha de ser informado sobre estos tres aspectos:

- Riesgos para su seguridad o salud o las de sus compañeros, tanto si afectan al conjunto de la empresa como a un puesto de trabajo concreto.
- Medidas de protección que vayan a ser aplicadas para evitar esos riesgos, tanto generales como del puesto específico.
- Medidas que deban adoptarse en situaciones de emergencia. La información, en este caso, será superior para miembros que deban dirigir al resto de empleados.

El primer punto de este artículo añade que en las empresas que cuenten con representación de los trabajadores, ésta será la encargada de recibir dicha información de parte del empresario y transmitirla directamente a cada trabajador, de manera específica, dependiendo del puesto ocupado.

Seguidamente, el artículo 19, que trata en su totalidad acerca de la formación, establece que el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada acerca de la materia, tanto al ser contratado, sin importar las características de esta contratación, como siempre que se le cambie de puesto o se introduzcan nuevas tecnologías en sus equipos de trabajo, aun no existiendo riesgos graves. También será necesario impartir esta formación cuando se observen incidencias en la manera de aplicar la prevención o situaciones de especial peligrosidad. El concepto de suficiente hace referencia a que la formación prestada ha de servir para que los trabajadores sean capaces de hacer frente a cualquier tipo de riesgo derivado de su labor. Por su parte, la palabra adecuada se emplea para referirse a una formación que se adapte a las características de cada puesto de trabajo.

A su vez, remarca que la formación deberá ser específica a cada puesto de trabajo y adaptarse a todos los riesgos que pudieran ir surgiendo durante su realización. Se contempla que la empresa podrá impartir esta formación por medios propios o mediante servicios ajenos.

Este artículo remarca que la formación ha de ser tanto teórica como práctica y específica para cada puesto de trabajo, con el objetivo de que los trabajadores reciban unos conocimientos básicos, útiles y centrados en cada puesto. Destaca, también, el carácter indispensable de la actividad preventiva, por el cual, además de la obligación del empresario, existe una obligación del trabajador a formarse, por la cual no puede negarse a recibir los cursillos.

Para finalizar, se especifica que esta formación deberá ser impartida dentro de la jornada de trabajo y, en caso de que se hiciera en otro momento, como antes de la incorporación al puesto para evitar posibles incidentes, esas horas deberán compensarse con descansos retribuidos. En estos casos, el empresario no podrá pedir aumentos de productividad que compensen esas horas invertidas en formación. El coste de la formación no recaerá sobre los trabajadores. Estas ideas se reflejan en una sentencia del 14 de noviembre de 2012 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que establece que, al tratarse de formación obligatoria para la empresa, será ella quien corra con sus gastos y el tiempo empleado computará como tiempo de trabajo.

Aun siendo los dos artículos citados hasta ahora los más importantes de la LPRL en materia de formación e información, existen otros artículos dentro de esta ley que hacen mención a esta materia, especificando ciertas situaciones:

- **Artículo 15 sobre Principios de la Acción Preventiva:** Además de informar a los trabajadores, el empresario deberá tener en consideración las capacidades de cada trabajador en materia de seguridad y salud a la hora de asignarle una función a realizar. Por otro lado, deberá facilitar información adecuada a aquellos trabajadores que accedan a zonas de riesgo grave y específico.
- **Artículo 20 sobre Medidas de Emergencia:** El personal encargado de emergencias deberá estar debidamente informado.
- **Artículo 21 sobre Riesgo Grave e Inminente:** El empresario deberá informar a sus trabajadores acerca de los riesgos y de las distintas medidas e instrucciones que deben aplicarse en cada caso.
- **Artículo 27 sobre Protección de los Menores:** El empresario deberá informar a los tutores de los trabajadores menores de la misma manera que lo haría con los propios trabajadores.
- **Artículo 28 sobre Relaciones de Trabajo Temporales, de Duración Determinada y en Empresas de Trabajo temporal:** Los trabajadores deberán ser informados de riesgos, medidas de prevención y controles médicos antes de iniciar la actividad. Esto empleados recibirán una formación necesaria y específica para los puestos de trabajo que vayan a cubrir.
- **Artículo 33 sobre Consulta de los Trabajadores:** El proyecto y la organización de la formación en prevención deberán ser consultados con los trabajadores.
- **Artículo 36 sobre Competencias y Facultades de los Delegados de Prevención:** Los delegados de prevención deberán estar informados en todo

momento por el empresario acerca de las incidencias producidas en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Para terminar, cabe destacar que la LPRL regula las responsabilidades por incumplimientos de obligaciones en materia de PRL tanto de empresarios como de trabajadores, en sus artículos 42 y 29.3, respectivamente. Estas responsabilidades, que se atribuyen en primera instancia al empresario, son las siguientes y se rigen por el siguiente reglamento:

- **Responsabilidad administrativa:** Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Responsabilidad de Seguridad Social:** Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Responsabilidad civil:** Código Civil.
- **Responsabilidad penal:** Código Penal.

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto 2/2015

De forma parecida al artículo 19 de la LPRL, el apartado 4º del artículo 19, que trata sobre seguridad e higiene, de esta ley establece la obligación del empresario a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a sus trabajadores, tanto cuando sean contratados, como cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que poner en práctica nuevas técnicas aprendidas que puedan considerarse arriesgadas.

Esta formación puede llevarse a cabo bien por servicios propios de la empresa o con la intervención de servicios oficiales. El trabajador debe seguir la formación y dedicarse a ella durante su jornada laboral o, en caso contrario, deberán ser descontadas de ella el tiempo invertido.

Cano-Galán (2004) indica que la formación es una obligación también de los trabajadores, desde el momento en que se comprometen a cooperar con el empresario. Según el artículo 20, la no asistencia del trabajador a cursos de formación en prevención realizados por la empresa puede suponer una sanción para el trabajador desde la propia empresa. Por otro lado, el artículo 5 añade que uno de los deberes básicos del trabajador es el de “observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten”.

Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero

Este reglamento apoya, en los siguientes apartados, las ideas acerca de la obligatoriedad de la formación preventiva que ya se ha visto en la LPRL:

- **Artículo 3 sobre Evaluación de Riesgos:** Indica que la manera de reducir o eliminar el riesgo es la formación a los trabajadores.
- **Artículo 9 sobre Planificación de la Actividad Preventiva:** Trata acerca de la formación de los trabajadores en seguridad y salud como vía hacia la actividad preventiva.

- **Disposición Adicional Séptima sobre Negociación Colectiva:** Reafirma a la negociación colectiva como medio para determinar la formación preventiva de trabajadores y delegados.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Esta Ley diferencia entre graves o muy graves las diferentes infracciones que se pueden llevar a cabo al no cumplir con la normativa en materia de FPRL.

En sus apartados, el artículo 12 define qué acciones constituyen una infracción grave:

- Incumplir las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos de sus puestos, que puedan afectar a la seguridad y la salud y sus respectivas medidas a aplicar (apartado 8).
- Incumplir los derechos de información, consulta o participación de los trabajadores, presentes en la LPRL (apartado 11).
- No proporcionar información o medios adecuados para desarrollar sus funciones a los trabajadores encargados de la prevención y a los delegados en prevención (apartado 12).
- Incumplir el deber de información a los trabajadores designados en las actividades preventivas (apartado 18).

Por otro lado, el apartado 8 del artículo 13 habla acerca de qué se considera una infracción muy grave. El único caso contemplado es aquel en el que el empresario no adopta medidas que garanticen que los trabajadores reciban la información y las instrucciones de acuerdo con lo establecido en la LPRL sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia en los casos considerados peligrosos o de especial riesgo.

Negociación Colectiva

El papel del Convenio Colectivo es, en este ámbito, complementario a la LPRL. Se le da relevancia en el ámbito de la prevención porque es una manera más correcta y concreta de regular las condiciones de Seguridad y Salud Laboral. De todas formas, actualmente, muchas empresas en su Convenios Colectivos no hacen mención a la seguridad laboral, no la regulan bien o, simplemente, hacen referencia a la propia LPRL (Nieto, 2004).

Su aplicación es necesaria en ciertos ámbitos y tiene la ventaja de ser flexible ante nuevas necesidades que puedan surgir en la empresa. Como se ha visto previamente, la Disposición Adicional Séptima del RSP otorga a la negociación colectiva competencias en prevención y su formación. De esta manera, es mediante la negociación colectiva cómo se puede determinar el tipo, la duración y el momento de impartición de la formación y las medidas acerca de la facilitación de medios a los representantes de los trabajadores y los Delegados en Prevención.

La ley indica que las empresas con Convenio Colectivo que establezcan una formación específica para la especialidad de cada trabajador deberán respetar una formación mínima que aparece en el propio convenio sectorial. Como ejemplo, en el Convenio Colectivo del Sector del Metal, existe una formación preventiva general para todos los trabajadores en el primer ciclo de formación y en el segundo cada puesto contará con la específica.

A continuación, se observa qué menciones hacen al área de formación en prevención dos

convenios colectivos, uno estatal y otro de Bizkaia, acerca del Sector del Metal, dado que este sector será el utilizado, posteriormente, como ejemplo para aplicar el modelo.

Mediante la Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, se registró y publicó el Segundo Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

El artículo 58 del convenio establece que el Delegado de Prevención y los Componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo recibirán formación en prevención equiparable al nivel básico de 50 horas.

Según el artículo 71, el empresario debe proporcionar a cada trabajador, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a su evolución y a la aparición de otros nuevos.

En los artículos 109 y 110 del convenio se abordan respectivamente el primer ciclo de formación en PRL y el segundo. El primero es la acción formativa mínima y general y su objetivo es otorgar a los trabajadores los conocimientos necesarios para reconocer los riesgos laborales más frecuentes y las medidas para eliminarlos. La formación impartida en el segundo ciclo varía dependiendo del puesto de trabajo.

De acuerdo con el artículo 2.2 de la LPRL y el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de PRL, para todos los trabajadores del Sector del Metal, que deberán acreditar la formación específica en prevención recibida mediante una Tarjeta Profesional del Sector del Metal (TPSM), de la cual se habla en el artículo 90 del convenio. Más tarde, el artículo 89 especifica cuáles son esas acciones mínimas a tomar en materia de FPRL.

El artículo 88 indica que la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo (FMF) será la encargada de formar en materia de prevención a los trabajadores que no trabajen en obras de construcción, para así disminuir los índices de siniestralidad y el desarrollo de la Cultura Preventiva. También es la encargada de expedir la TPSM.

Durante el Capítulo 18 de este convenio, también se aborda el tema de la prevención y formación en riesgos laborales de los trabajadores de las empresas del Sector del Metal que trabajan en obras de construcción.

Por otro lado, el artículo 32 del Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2008-2011 cita, básicamente, las mismas premisas que el artículo 19 de la LPRL.

LA FPRL EN LA LEGISLACIÓN AUTONÓMICA VASCA

Con el Convenio Colectivo de la siderurgia de Bizkaia ya nos hemos aproximado un poco a un contexto más concreto y cercano. A continuación, se ojeará la legislación existente en nuestra comunidad autónoma acerca de la materia.

Acuerdo interprofesional en materia de salud y prevención de riesgos laborales en la CAPV

A nivel autonómico, la Comunidad Autónoma del País Vasco, cuenta con su propia legislación en materia de salud y prevención que, en su sección tercera, aborda el tema de la formación de los Delegados en Prevención (DP) de las empresas.

La Asociación Empresarial Confebask y los sindicatos ELA, UGT, CCOO y LAB suscribieron este texto, que posteriormente entró en la Dirección de Trabajo y Seguridad Social, en diciembre de 1997. Afecta a todas las empresas y trabajadores por cuenta ajena de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En esta normativa se hace referencia al tiempo dedicado a la formación de los DP, el tipo de formación, su desarrollo y su financiación y la naturaleza de la asistencia de los DP a los diferentes cursos. También durante este articulado se nombra tanto a Osalan como a Hobetuz como órganos con la misión de gestionar las diferentes áreas descritas.

Estrategia vasca de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020

Para terminar con este análisis de la legislación y, en concreto, con este enfoque a nuestra legislación autonómica, se ahondará en las líneas de actuación que el Gobierno Vasco se ha planteado de cara a la formación en prevención, dentro de su Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que se rigen por unos valores y principios rectores en consonancia con los de la LPRL:

- Formar Delegados de Prevención Regulada por el Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV (BOPV N.º 17, de 27 de enero de 1998), mediante la gestión de Osalan.
- Actualizar la normativa relativa a la formación en PRL. Se habla de una renovación de la LPRL, más concordante con los tiempos actuales, ya que la actual cuenta ya con más de 20 años.
- Impulsar la formación y la actuación de los agentes encargados de prevenir y gestionar riesgos en las empresas, tal y como indica la LPRL a todas las administraciones públicas.
- Promover formación en materia preventiva, controlar el cumplimiento de la normativa de PRL y sancionar las infracciones a dicha normativa, como, aún con mayor concreción, indica el artículo 7 de la LPRL a las administraciones.
- Supervisar la formación sobre prevención que debe recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.
- Diseñar y potenciar la formación de colectivos específicos, fomentando la actualización y adecuación de los programas y contenidos formativos a la realidad del entorno laboral. De esta manera se garantiza una aplicación eficaz de la PRL en las empresas.
- Fortalecer los recursos metodológicos y tecnológicos, mediante guías técnicas y recomendaciones elaboradas por órganos técnicos expertos y entidades especializadas que sean aplicables y adecuados.
- Potenciar redes de profesionales y expertos en Seguridad y Salud en el Trabajo para difusión de conocimiento a través de nuevos canales.

2.3. Concepto de Formación en Prevención de Riesgos Laborales

La 19ª Conferencia General de la Unesco²⁰ define la formación de los adultos como el conjunto de los procesos organizados de educación, independientemente del contenido,

²⁰ <https://es.unesco.org/>

nivel o método; sin importar si prolongan o reemplazan la educación escolar o universitaria, o si son formales o informales. Gracias a ella, los adultos desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran o redireccionan sus competencias profesionales y hacen que su manera de afrontar las cosas evolucione. Esto facilita el mejor desarrollo socioeconómico y cultural para los receptores de la formación.

Referido a la empresa, la formación es la adquisición de conocimiento y la mejora de actitudes que posibilitan al adecuado desempeño de capacidades en una actividad profesional determinada (Riesgo-Ménguez, 1983).

La Formación en Prevención de Riesgos Laborales se utiliza para aportar conocimiento preventivo a los trabajadores y que así puedan prevenir o corregir situaciones que entrañen riesgos para ellos. Puesto que la formación teórica y práctica es la mejor fórmula para evitar accidentes, no disponer de ella es, directamente, un factor de riesgo más (El País, 2006).

La LPRL recoge a la FPRL como un derecho de los trabajadores y una obligación de los empresarios. Busca cumplir metas de mejora en cuanto a la prevención, mediante programas planificados que modifiquen los conocimientos, destrezas, actitudes o conductas sociales de los trabajadores.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) (s. f.) niega que baste con la formación práctica adquirida en el propio lugar de trabajo, sino que es necesario acompañarla de su debida instrucción teórica. Además de cumplir con esta dualidad, la formación deberá:

- Enfocarse en la prevención de los riesgos y no sólo en éstos una vez hayan ocurrido.
- Ser particular y adecuada para cada puesto de trabajo.
- Actualizarse según las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
- Tener una calidad y duración suficientes.
- Esta formación específica debe su nombre a que es una formación en el empleo, enfocada a tratar riesgos característicos de cada puesto y no transferible a otros (Salguero, 2015).

Estas son unas de las características de la FPRL, además de las ya vistas que, por ley, este tipo de iniciativas deben cumplir.

Se recomienda realizar periódicamente acciones formativas para ir creando una Cultura Preventiva en la empresa. De igual manera, a la empresa le convendría evaluar la eficacia de esta formación, revisando junto con los trabajadores los programas de capacitación (OISS, s. f.). Al igual que los conceptos que confluyen en la prevención deberían ser reformulados periódicamente, la FPRL también se debería caracterizar por su enfoque de formación continua. Salguero (2015) apunta que esta formación se planifica a lo largo de los años y debe ser impartida por un Técnico de Prevención perteneciente a unos Servicios de Prevención, tanto propios como ajenos a la empresa.

El INSHT (2017) afirma que la formación en Cultura Preventiva es necesaria para avanzar como sociedad y garantizar condiciones dignas de trabajo. Es necesario y obligatorio capacitar a los empleados en la adquisición de aptitudes y actitudes para desarrollar su actividad de forma segura y evitar la pérdida de su salud durante su trabajo (OISS, s. f.).

3. MARCO TEÓRICO

Una vez expuesta la problemática de los accidentes de trabajo y la FPRL y analizada la normativa que rodea a estos términos, es necesario fijar una serie de conceptos que servirán, posteriormente, de marco teórico sobre el que se desarrollará el modelo exploratorio, alrededor del cual girará este trabajo.

A continuación, se presentará un conjunto de teorías económicas y psicológicas que tienen la intención de establecer el enfoque teórico que el modelo a desarrollar requiere, para explicar las motivaciones de los empresarios para invertir en FPRL.

3.1. Teoría Institucional

La Teoría Institucional dice que las organizaciones son constructos sociales en el sentido de que las estructuras organizacionales son adaptativas y toman su forma tanto en base a las características de sus componentes, como en base a las influencias del entorno externo (Scott, 1987; 1995). Dentro de este acuerdo común, existen vertientes que divergen en los mecanismos y las consecuencias de esta relación creada entre las organizaciones y su entorno. La institucionalización significa que las rutinas de las organizaciones pierden su carácter único, ligado a las características de cada empresa, y adquieren una calidad normativa y efectiva (Vámosi, 2000).

Zucker (1977), así como Meyer y Rowan (1977), dice que las organizaciones son constructos sociales para la acción, generados y mantenidos por sucesivas interacciones. Los distintos actores sociales desarrollan instituciones que conducen a comportamientos que siguen un patrón generalizado y que, con el tiempo, se convierten en algo que se da por hecho para negociaciones futuras. Esta teoría trata sobre cómo los individuos responden a presiones normativas en busca de ser socialmente reconocidos dentro de sus roles correspondientes. Esto es extrapolable a las empresas, que no son más que entidades sociales que buscan la aprobación de sus actividades dentro de entornos con estructuras sociales, todo ello para lograr legitimidad y aceptación, que son las claves de la supervivencia (Meyer y Rowan, 1977; Zucker, 1977).

Según North (1990) la Teoría Institucional se refiere a las imposiciones, esquemas, normas y regulaciones que la sociedad crea para dirigir las acciones humanas, denominados instituciones. Son las normas que limitan la actuación de la sociedad; de esta manera, las acciones son limitadas y se reduce la incertidumbre.

El autor distingue entre instituciones formales, como leyes o reglamentos, e informales, ideas, creencias, valores o cultura de la sociedad. Las limitaciones informales son limitaciones que las personas se imponen a la hora de relacionarse con el resto. Las limitaciones ayudan a reducir el coste de relacionarnos entre individuos. Aunque puedan parecer imperceptibles, estas instituciones informales dominan nuestro día a día y están muy por encima de las formales (North, 1990). Estas restricciones se heredan de la mano de la cultura y consiguen darle continuidad a nuestra manera de relacionarnos (North, 1990). En su obra, North (1990) diferencia entre tres tipos de instituciones informales: las adaptaciones de normas formales, las que están socialmente sancionadas y las que son aceptadas internamente. La manera en que las limitaciones informales trascienden en una sociedad más desarrollada es convertirse en formales, mediante su escritura (North, 1990).

Como principales formadores de la estructura de incentivos de la sociedad, las instituciones determinan el desempeño de la sociedad con el tiempo (North, 1994). North

(1990) dice que el cambio institucional no es más que la evolución de las organizaciones en el tiempo.

Scapens (1994) habla de la Teoría Institucional como el estudio de las instituciones, que influyen en la asunción de rutinas de los individuos, los cuales las toman de manera inconsciente. Por otro lado, cuando acciones rutinarias se internalizan por el conjunto y se aceptan, se están creando nuevas instituciones. Tanto este autor como DiMaggio y Powell (1991) indican que son un conjunto de ideas, creencias, valores y rutinas compartidos por los miembros de un colectivo, de tal manera que se puede relacionar a las capacidades y comportamiento individuales con la propia formación de instituciones.

En sus obras Selznick (1949; 1957) desarrolló una rama del institucionalismo denominada “la Teoría del Antiguo Institucionalismo” (DiMaggio y Powell, 1991; Selznick, 1996). De manera opuesta y argumentando que el modelo de Selznick era demasiado descriptivo y muy poco específico, Meyer y Rowan (1977) y DiMaggio y Powell (1983) desarrollaron la Teoría Neoinstitucional (Scott, 1987).

La característica del neoinstitucionalismo, que surgió del trabajo de Meyer y Rowan (1977), es que argumenta que las organizaciones están estructuradas por su entorno institucional y gradualmente se van convirtiendo en isomórficas respecto a éste, para sobrevivir.

El proceso de institucionalización y el proceso de isomorfismo son las bases del neoinstitucionalismo. Tolbert y Zucker (1983) definen la institucionalización como el proceso mediante el cual los componentes de una estructura formal se convierten en ampliamente aceptables, apropiados y necesarios y, de esta manera, logran otorgar legitimidad a las organizaciones que los adoptan. Comentan que la decisión inicial de adoptar una innovación en la estructura formal de la organización depende, mayoritariamente, de las mejoras que esta adopción traerá a los procesos internos. Una vez la continuidad histórica establece la importancia de la adopción de la innovación, los cambios en la estructura formal son adoptados por otros miembros de la comunidad por su legitimidad social, más que por su valor en el funcionamiento interno de la organización. Cuando se institucionalizan ciertos aspectos de la organización, son totalmente asumidos como componentes apropiados y necesarios para la eficiencia y la racionalidad de las organizaciones y es entonces cuando las organizaciones deberán incorporarlos en su estructura formal para no perder su legitimidad (Tolbert y Zucker, 1983). Mediante la incorporación de estructuras formales y prácticas organizacionales externamente legitimadas, la organización logra aumentar el compromiso de sus componentes internos y de los agentes externos, al mostrar su proactividad hacia propósitos colectivos de manera apropiada y legítima (Meyer y Rowan, 1977).

Según el neoinstitucionalismo de Meyer y Rowan (1977), la estructura y el desempeño de las organizaciones se ven afectados por las reglas institucionales. Agradando a sus stakeholders, las organizaciones persiguen el objetivo de legitimación social. DiMaggio y Powell (1983) identifican las principales áreas que afectan a la actividad de la organización: proveedores clave, consumidores, organismos reguladores y otras organizaciones de la competencia. Las organizaciones que ocupan un mismo campo de actuación se ven afectadas por similares agentes de este tipo y sólo diferirán en términos a nivel organizativo.

Según DiMaggio y Powell (1983), una vez las instituciones externas son incorporadas en la organización, el proceso de isomorfismo es el encargado de difundirlas y perpetuarlas en ella, de esta manera las organizaciones tienden a aumentar su similitud con el tiempo.

Existen tres procesos de isomorfismo:

- **Isomorfismo mimético:** se da cuando unas organizaciones imitan a otras, generalmente a líderes, en un entorno turbulento, con el fin de minimizar riesgos. De esta manera, también se reducen costes, porque no es necesario investigar en busca de nuevas soluciones, ya que se puede tomar las mismas medidas que la competencia. Por lo tanto, las modas gerenciales fluyen y se transforman debido a las medidas tomadas por ciertas organizaciones que se convierten en líderes a imitar por organizaciones que ven en esta medida una manera poco arriesgada de obtener aceptación (Abrahamson, 1991).
- **Isomorfismo coercitivo:** la presión tanto formal como informal ejercida sobre las organizaciones las lleva a tomar medidas institucionalizadas, porque han sido establecidas por otras organizaciones de las que dependen o porque la sociedad espera eso de ellas. No se asegura que las organizaciones vayan a ser más efectivas, sólo que lo parezcan y que sean aceptadas y legitimadas. La presión coercitiva regula los comportamientos mediante reglas y sanciones (Fligstein, 1985).
- **Isomorfismo normativo:** ocurre cuando la profesionalización de los altos cargos decisivos de la organización hace que, al tener la misma educación y verse todos ellos inmersos en dinámicas similares, las medidas tomadas también sean similares. Esto los vuelve fácilmente intercambiables.

Tabla 4: Tipos de isomorfismo y sus características.

	Mimético	Coercitivo	Normativo
<i>Razón para adaptarse</i>	Incertidumbre	Dependencia	Deber, obligación
<i>Vector</i>	Visibilidad de Innovación	Leyes, reglas, Sanciones , política	Profesionalismo, certificación, acreditación.
<i>Base social</i>	Apoyo de la cultura	Legal	Moral
<i>Ejemplo</i>	Reingeniería , Benchmarking	Control contaminación ambiental	Normas de contabilidad.

Fuente: Adaptado de W. Richard Scott por Daft Richard L. en “Teoría y Diseño organizacional” (L. Thonsom international, 2000).

El isomorfismo evita confusiones, legitima y mantiene lejos de las sanciones a las organizaciones (Donaldson, 1995). La legitimación supone un apoyo normativo, sustentado por su suscripción a normas culturales y normativa legal (Scott, 1995); Una pérdida de legitimidad o como Vanhonacker (2000) la llama “desahucio social”, puede llevar a la empresa a quiebra (Ahlstrom y Bruton, 2001; Chen, Griffith y Hu, 2006; Díez, Blanco y Prado, 2010). Por ello la legitimidad es un factor básico para la supervivencia de la empresa (Egels-Zandén y Wahlqvist, 2007).

Selznick (1996) cuestiona que sea necesario distinguir entre nueva y antigua institucionalización. Indica que la institucionalización comienza cuando quienes dirigen la organización toman decisiones e integran iniciativas en la estrategia y la cultura de la empresa. El papel de estos directivos es clave para la definición y transmisión de los valores y la cultura institucionales. Es un proceso amplio y acumulativo que se desarrolla e interioriza con el tiempo (Selznick, 1957).

A la hora de especificar los motivos para la institucionalización, por un lado, Berger y Luckmann (1967) hacen referencia a intereses políticos como factor para el cambio institucional; por otro, DiMaggio y Powell (1983) también mencionan los intereses personales de los actores.

Díez et al., (2010) recogen los elementos relacionados con la pérdida de la legitimidad que pueden hacer fracasar a la organización:

- La presión social que pueden ejercer los gobernantes mediante la sanción.
- Las limitaciones para acceder a la nueva financiación.
- La pérdida de interés de los clientes.
- La disminución de credibilidad de la organización.

Los estudios de Scott (1987) y Zucker (1987) plantearon cómo las fuerzas externas o instituciones sociales imponen la difusión en la organización de arriba hacia abajo y la internas o los actores en la invención y la negociación de abajo hacia arriba, desde dentro. Internamente, surge de estructuras y procesos formalizados y no formalizados. Las presiones externas son las relacionadas con normativas, licencias o certificados. Un cambio institucional puede significar que confluyan procesos desde las dos direcciones: socialización, sanciones, estímulo, imposición (en sentido descendente), creación de sentido, invención, reproducción de patrones, error, desafío, manipulación (en sentido ascendente). Además, se trata de procesos recursivos e iterativos. Esta perspectiva enfoca de manera más amplia las fuerzas institucionales, introduciendo el importante papel de los distintos intereses contrapuestos dentro de la organización y el ímpetu por buscar su convergencia.

Las organizaciones son cautivas de las convenciones sociales y buscan su aprobación (Scott, 1995). Las instituciones pueden obligar a las empresas a adoptar estrategias similares en respuesta a las normativas y regulaciones establecidas (Scott, 1995). Zucker (1987) expone que, en ocasiones, son prescripciones normativas derivadas de fuerzas externas, como el Estado, las que influyen a las organizaciones; en otras ocasiones, en cambio, derivan de la propia organización. Debido a esto, las organizaciones se guían por procedimientos o certificados legitimados, que en ocasiones desvían la atención del desarrollo de las tareas y conllevan un aumento de la supervivencia debido al isomorfismo con el ambiente institucional.

Actualmente el apoyo de instituciones culturales y políticas, sociedades profesionales y mercantiles, agencias de acreditación o las propias críticas del público son especialmente importantes (Glynn y Lounsbury, 2005). Para agradar a estos actores, las organizaciones se adaptan a las normas impuestas por ellos y se crea así el isomorfismo (Greenwood, Suddaby y Hinings, 2002).

Meyer y Rowan (1977) y DiMaggio y Powell (1983) afirman que, sin importancia del origen de estas presiones institucionales, se puede concluir que las actividades de gestión de RRHH institucionalizadas son resistentes al cambio, dado que es necesario conocer el trasfondo histórico de cada empresa para entenderlas.

Frente a todo esto, Oliver (1991) apunta que las empresas, en lugar de adaptarse pasivamente a las instituciones establecidas, pueden desarrollar estrategias de respuesta.

El enfoque neoinstitucionalista es criticado con el argumento de, si los factores externos son tan importantes en las actuaciones de la empresa, por qué aún existen empresas tan diferentes entre ellas y no han sucumbido todas al isomorfismo. Se exige a esta teoría que profundice y entienda mejor las motivaciones del cambio. Por su parte, Hasselbladh y Kallinikos (2000) argumentan que esta teoría sólo investiga los patrones de difusión de las instituciones entre las empresas, pero no de cómo estas empresas conciben posteriormente las distintas acciones a tomar. Kraatz y Zajac (1996) aportaron que el mantenimiento de la legitimidad es sólo uno de los caminos para que una organización

sea viable y que siempre existe la alternativa de asociación con el entorno técnico de la propia empresa.

Las organizaciones son constructos sociales generados y mantenidos por sucesivas interacciones con su entorno. Las instituciones o convenciones sociales obligan a las empresas a adoptar estrategias similares para lograr legitimidad y aceptación, que son las claves de su supervivencia.

3.2. Teoría de los Stakeholders

En 1963, el Instituto de Investigación de Standford definió a los stakeholders como grupos cuyo apoyo es clave para la supervivencia de la organización. El término stakeholder nació con la intención de hacer ver a las empresas que los stockholders no eran el único grupo al que tenían que satisfacer y rendir cuentas (Freeman, 1984).

Freeman (1984) moldeó este término para que hiciera referencia a la gran necesidad de las empresas de que sus directivos fueran conscientes de la importancia de la creación y el intercambio de valor en un contexto de negocio globalizado y de la conexión entre capitalismo y ética. Una vez analizada la empresa y las entidades que puedan afectar a su actividad de manera global, estas necesidades se verían resueltas.

Freeman (1984) define a los stakeholders como grupos o individuos que pueden influir en los objetivos de una organización o verse afectados por ellos. Esto se debe a que las actividades de las empresas pueden crear externalidades que afecten a estos stakeholders, tanto de dentro como de fuera de la organización (Freeman, 1984).

Según la Teoría de los Stakeholders, la presión de los grupos de interesados es una motivación significativa para que las organizaciones adopten ciertas medidas (Buyse y Verbeke, 2003; Eesley y Lenox, 2006). De acuerdo con la ya mencionada Teoría Institucional, el cumplimiento con estos stakeholders puede propiciar una mayor legitimidad social para la empresa. Para lidiar con esta presión, las organizaciones deberán modificar su comportamiento organizacional (Roome y Wijen, 2006).

La AECA (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas) los define como “aquellos grupos sociales e individuos afectados de una u otra manera por la existencia y acción de la empresa, con un interés legítimo, directo o indirecto, por su funcionamiento, que influyen a su vez en la consecución de los objetivos marcados y su supervivencia”. La AECA establece, a su vez, esta clasificación:

- **Grupos de interés internos:** se encuentran dentro de la estructura de la organización (empleados, propietarios...). La actuación de los stakeholders internos es fundamental (Daily y Huang, 2001; Hanna, Newman y Johnson, 2000) y requiere el apoyo y compromiso de la alta dirección (Zhu, Sarkis, Cordeiro y Lai, 2008).
- **Grupos de interés externos:** grupos que, aunque no pertenecen a la estructura interna de la organización, se relacionan con ella de manera externa (clientes, proveedores, competidores, sindicatos, asociaciones de consumidores, grupos de opinión, administraciones públicas, comunidad local, sociedad, medio ambiente, generaciones futuras...). El gobierno y los agentes legisladores basan su presión en acciones coercitivas y son de los más representativos (Freeman, 1984; Backer, 2007). Por otro lado, los agentes no gubernamentales pueden ser sindicatos, medios de comunicación... y no cumplir con sus exigencias puede acarrear

protestas públicas que afecten a la imagen de la empresa (Hoffman, 2000; Freeman, 1984).

El papel de los, a veces tomados como internos y otras como externos, accionistas es crítico, ya que son quienes tienen inversiones financieras en la empresa. Son los stakeholders fundamentales y el negocio debe corresponderles con la maximización de su valor (Reinhardt, Stavins y Vietor, 2008). Toda medida proactiva que reduzca el riesgo y aumente la confianza aportará valor al accionista (Goldstein y Wiest, 2007; Reinhardt, 1999).

Desde la perspectiva de los stakeholders, las empresas pueden considerarse un intercambio de relaciones entre todos aquellos que han hecho una apuesta por las actividades que la conforman (Freeman, 1984; Jones, 1995; Walsh, 2005). Estas interrelaciones crean un valor que los directivos deberán evaluar y gestionar desde una perspectiva temporal (Freeman, 1984). Freeman (1984) establece que los directivos deben ser quienes establezcan quiénes son sus stakeholder y qué intereses tienen, qué procesos requiere la relación con ellos y qué transacciones se llevan a cabo entre la empresa y éstos. La Asociación Española de Directivos²¹ indica una serie de pautas a tomar por los directivos en materia de stakeholders:

- Conocer claramente los objetivos de los accionistas.
- Involucrar a los colaboradores en un compromiso común de retos y valores compartidos.
- Cuidar el equilibrio entre los diversos grupos de interés.
- Actuar en base a la ética.

La presión institucional que las organizaciones reciben es comunicada a sus distintas unidades de negocio, que la gestionan, amoldándola a las características en cada una (Hoffman, 2001). La carga ética y de gestión de intereses de grupos variopintos que conlleva trabajar bajo la presión de los stakeholders puede llegar a ser difícil de administrar (Phillips, Freeman y Wicks, 2003).

Donaldson y Preston (1995) atribuyen a la teoría tres partes que deben convivir entre ellas: la descriptiva, la instrumental y la normativa. Las dos primeras engloban hechos o problemas que la propia teoría puede especificar; pero la tercera es la que tiene un alto componente moral y ético y por ello es el núcleo de la teoría. Por el contrario, Freeman (1999) niega esta idea y refuerza su concepto de que cada una de las ramas es esencial para que la teoría funcione, ya que las dos principales sirven de contextualización para la tercera y sin ellas, las organizaciones no implementarían la teoría en sus actuaciones.

A la Teoría de los Stakeholders se la tacha de oportunista para la dirección, que excusa sus decisiones a las de una fuerza mayor, que serían los stakeholders, para no tener que responsabilizarse tanto de ellas (Jensen, 2000; Marcoux, 2000; Sternberg, 2000). También, ciertos autores dicen que sólo se centra en la distribución de los outputs financieros (Marcoux, 2000), que es complicado tratar a todos los stakeholders de la misma manera (Gioia, 1999; Marcoux, 2000; Sternberg, 2000), que contiene conceptos que requerirían un cambio en las leyes actuales (Hendry, 2001a; 2001b) o que no es más que una doctrina moral (Orts y Strudler, 2002).

²¹ <https://asociaciondedirectivos.org/>

Los stakeholders son grupos o individuos, internos o externos, que pueden influir en los objetivos de la organización o verse afectados por ellos. La presión que ejercen es una motivación significativa para que las organizaciones adopten ciertas medidas, ya que su apoyo es clave para la supervivencia. Los directivos deberán ser conscientes de la importancia de la creación y el intercambio de valor con éstos.

3.3. Teorías sobre la Maximización de los Beneficios

A continuación, se expondrá un conjunto de diferentes teorías que hacen mención a la idea de que la empresa debe maximizar beneficios durante su actividad. Cabe destacar que en este contexto teórico el término “riesgo” no hace referencia al que se maneja durante este trabajo, sino al propio riesgo que conlleva la gestión económica dentro de la empresa.

La **Teoría Neoclásica de la Empresa** ve a la empresa como un conjunto variable de planes de producción, entre los cuales se debe elegir aquel que maximiza el beneficio del empresario; además asume que empresario y dirección son una misma persona, ya que antaño ese era el modelo que prevalecía, y que esta misma persona asume riesgos, beneficios y toma de decisiones, simultáneamente (Hart, 1989).

A esto se le suma la asunción de una situación de competencia perfecta, en la cual el fin último de la empresa es combinar trabajo y capital para obtener un producto. La demanda es homogénea y no existen asimetrías de información. La empresa debe maximizar beneficios, igualando los costes marginales a los ingresos marginales (Hart, 1989).

Aunque esta teoría no parece adaptarse a la situación que las empresas tienen que afrontar a diario y Teece (1984) la acusa de ser una teoría de la producción disfrazada de una teoría de la empresa, es suficiente con el concepto que aporta sobre la maximización de beneficios (Slater, 1997).

Uno de los motivos por los que esta teoría sigue siendo muy utilizada es que es una manera fácil y útil de analizar cómo las elecciones de producción pueden verse afectadas por medidas ajenas a las mismas (Bishop, 1968), como por ejemplo una política de FPRL más estricta.

Aunque, como dice Hart (1989), el tiempo haya demostrado que el concepto de maximización de beneficios ya no es la única y principal meta del empresario, debido a los nuevos y complejos entornos de las empresas, para el estudio, de aislará este concepto que esta teoría puso en manifiesto, ya que es más que suficiente para el enfoque que se busca dar en el modelo.

Hart (1989) añade que la Teoría de la Empresa Neoclásica asume la actividad de manera global, sin tener en cuenta las distintas interacciones que puedan darse entre quienes componen la organización o el propio entorno de ésta. Además, la tacha de rudimentaria.

En su obra **“Riesgo, Incertidumbre y Beneficio”**, Knight (1921) desarrolla su teoría sobre el empresario, en la cual distingue entre riesgo (aleatoriedad con probabilidad conocida) e incertidumbre (aleatoriedad con probabilidad desconocida).

Es el empresario quien asegura que la actividad de la empresa proporcione unos beneficios suficientes y asume los riesgos que puedan surgir durante la misma. Estos riesgos pueden significar que los ingresos, cuánta incierta, no cubran los costes, cuánta cierta.

El riesgo puede ser de dos tipos:

- **Técnico:** relativo a la correcta producción de los productos.
- **Económico:** relativo a que los ingresos superen a los costes.

Siempre que la incertidumbre pueda ser cuantificada, estamos ante un riesgo y, como tal, podrá ser cubierto con diferentes medidas, como la FPRL.

En su **planteamiento sobre innovación y crecimiento**, Schumpeter (1934) establece que la manera de diferenciarse y sobresalir del resto de empresas para lograr sobrevivir es la innovación. Esto se debe a que fenómenos como la ya vista institucionalización hacen que todas las empresas cumplan un perfil bastante parecido. Innovaciones en procesos organizativos, como el de la FPRL, ayudarán al crecimiento económico de la empresa (Schumpeter, 1912).

La innovación, que es crear combinaciones más viables que las existentes hasta la fecha, está estrechamente ligada al desarrollo según la teoría de Schumpeter (1934). Por su naturaleza de equilibrio, la empresa no tendrá ganancias ni pérdidas, si no innova; es por eso por lo que el empresario deberá irrumpir con innovaciones en este equilibrio y lograr un beneficio (Schumpeter, 1963).

Según Schumpeter (1939), los individuos excepcionales son aquellos dispuestos a enfrentarse a los riesgos y dificultades de la innovación, aun sin conocer el futuro, y los imitadores son quienes siguen el camino abierto por estos precursores.

En su modelo de crecimiento, Schumpeter (1934) incluye variables de índole cualitativa. Diferencia entre la inversión autónoma, que depende de las innovaciones derivadas de los recursos disponibles, y la inducida, que depende de los beneficios, el tipo de interés o el stock de capital. La tecnología depende de los beneficios y del “clima social”. El “clima social” hace referencia al entorno social en el que el empresario desarrolla su actividad, incluyendo aspectos de carácter sociológico, institucional, económico... Engloba los valores sociales, la estructura de clases, el sistema educativo... y da por hecho que el empresario acepta todo este contexto; por tanto, las inversiones realizadas dependerán de lo que el público demande en cada momento

Según la **Teoría de la Destrucción Creativa** de Schumpeter (1942), la manera de progresar como sociedad es la destrucción de todo aquello que estaba previamente establecido, es la fuerza de cambio incesante que trae el capitalismo por naturaleza. Es por esto por lo que las empresas que no innoven y logren un crecimiento estable a largo plazo acabarán desapareciendo.

Tomar medidas innovadoras de responsabilidad social en las rutinas de la empresa puede acarrear una ventaja competitiva (Porter y Kramer, 2006), generando procesos de “destrucción creativa” (Schumpeter, 1934; Moran y Ghoshal, 1999), que enfoquen la actividad de la empresa a nuevas demandas sociales, que pueden representar un potencial significativo para la creación de valor, generando ventajas implícitas e inimitables (Fombrun y Shanley, 1990; Roberts y Dowling, 2002). Según Lange (1943) sólo las innovaciones que traigan el máximo incremento del beneficio serán relevantes.

De esta manera, en las aportaciones más actuales, que siguen las pautas schumpeterianas, la innovación jugaría el rol de optimizar los procesos que los trabajadores siguen para crear un producto final (Aghion y Howitt, 1998); gracias a esta implementación de innovaciones, pueden ir desarrollándose otras nuevas.

En base al **Modelo de Utilidad Esperada**, la actitud hacia el riesgo no es más que la manera de expresar la función de utilidad de los resultados que lleva a un individuo a tomar decisiones (Arrow, 1971; Pratt, 1964).

Como posteriormente se verá, Slovic (1964) y Schoemaker (1990) ya demostraron que esta función de utilidad, que representa nuestra relación con el riesgo, difiere según el individuo ante una misma situación o según la situación, frente al mismo individuo. Por ejemplo, MacCrimmon y Wehrung (1990) descubrieron que las decisiones tomadas por la gerencia son distintas cuando involucran su capital personal o el de la propia empresa.

Por su parte, autores como Sarin y Weber (1993) afirman que la actitud hacia el riesgo se aprecia mejor en un contexto de **rentabilidad-riesgo**, al igual que en las finanzas. Según este enfoque la preferencia por el riesgo depende del beneficio esperado y el riesgo que conllevará. La teoría psicológica afirma que esta preferencia puede variar dependiendo del individuo o su contexto (Weber, 1997; 1998).

Aunque las investigaciones hayan mostrado diferencias, tanto grupales como individuales, acerca de la percepción del riesgo (Bontempo, Bottom, y Weber, 1997; Weber, 1988; Slovic, 1997), en cuanto a los rendimientos que se esperan existe un mayor acuerdo (Siebenmorgen, Weber y Weber, 2000).

De las preferencias depende la opción que tomen los individuos bajo riesgo (Weber y Milliman, 1997). Yates y Stone (1992) afirman que una actitud inflexible frente al riesgo es siempre negativa y que se tienen que dar discrepancias entre las diferentes partes acerca de la percepción del riesgo de cada una de ellas. El riesgo es generalmente rechazado por la gente y sólo se toma si conlleva algún beneficio, el concepto de “actitud de riesgo percibido” se toma precisamente para referirse a casos en los que el riesgo no es rechazado (Coombs, 1975).

Según MacCrimmon y Wehrung (1990), una mayor propensión al riesgo que conlleva tomar ciertas medidas está asociada a un mayor éxito personal y empresarial. Cooper, Woo, y Dunkelberger (1988) aportan que lo que diferencia a un decisor exitoso de cualquier otro no es una mayor preferencia por el riesgo, sino una percepción optimista de lo que éste conlleva.

March y Shapira (1987) afirman que existe una gran diferencia entre las situaciones donde el empresario percibe un riesgo económico incontrolable y en las que el riesgo puede reducirse gracias a las habilidades o información necesarias. En estos últimos casos, las decisiones arriesgadas se toman con mayor confianza.

Para garantizar que la actividad de la empresa proporcione unos beneficios suficientes, el empresario deberá combinar trabajo y capital para lograr maximizarlos. La innovación se traduce en ventajas competitivas que ayudarán a la empresa a diferenciarse para sobrevivir.

3.4. Teoría de la Homeostasis del Riesgo

Según la clasificación de García Cardó (2003) sobre la aceptación del riesgo, una situación arriesgada puede valorarse por:

- **Características de la tarea:** datos históricos, opinión experta, medios de comunicación, beneficios de la tarea...
- **Contexto:** cultura, política, economía, alternativas, comunicación de riesgos,

credibilidad de la información...

- **Factores individuales:** edad, cualificación, personalidad, valores, presión grupal, motivación, estado anímico u Homeostasis del Riesgo.

Este último concepto y la imagen general que el autor Wilde (1982) aporta sobre él es lo que se va a tratar en este apartado.

Con su Teoría Homeostática del Riesgo (THR), Wilde (1982) propone la existencia de un mecanismo compensatorio mediante el cual el individuo, a la hora de tomar una decisión, trata de compensar el nivel de riesgo que percibe, basado en la probabilidad de sufrir un accidente y la gravedad de las consecuencias, y el nivel de riesgo que está dispuesto a aceptar, calculado en base a los beneficios y costes de su elección, sea la arriesgada o la prudente.

Estas son las cuatro premisas básicas de la teoría (Wilde, 1994):

- Los individuos escogen un nivel de riesgo asumido, dependiendo de las ventajas o inconvenientes que se observan en cada alternativa, segura o insegura.
- Las propias medidas de decisión que toman las personas mantienen, mediante homeostasis, la frecuencia real de accidentes. Cambios en el grado de precaución de cada persona hacen que el nivel de salud o seguridad sufran subidas o bajadas.
- Estas subidas o bajadas crean fluctuaciones en el grado de precaución con que las personas se comportan.
- Sólo es posible aumentar el grado de precaución mediante intervenciones que aumenten el deseo de disminuir el deterioro de la seguridad y la salud, no mediante medidas que nos hagan sentir más seguros.

Esta teoría psicológica establece dos fases. Por un lado, el riesgo percibido, que se basa en el juicio subjetivo que el individuo hace a priori; por otro lado, el riesgo asumido, que es un nivel de riesgo basado en la consideración de las partes positivas y negativas en que se incurre al tomar ese riesgo (Wilde, 1982).

Wilde (1982) sostiene que "...en cualquier actividad, las personas aceptan un cierto grado de riesgo subjetivamente estimado para su salud, seguridad y otras cosas que valoran, a cambio de los beneficios que esperan obtener de dicha actividad". Cuando alguien va a realizar una actividad, calcula continuamente el riesgo que percibe y el que está dispuesto a aceptar y, de alguna manera, trata de reducir o eliminar la diferencia existente entre estos dos factores. Cuando el riesgo percibido es menor que el asumido, el sujeto se lanzará a realizar la acción, con el consiguiente riesgo de estar minusvalorando el riesgo percibido; en cambio, cuando el riesgo asumido es el menor de los dos, la precaución que se aplicará para actuar será mucho mayor o incluso excesiva, pudiendo crear un sentimiento de estrés.

Según esta teoría, a la hora de valorar el riesgo subjetivo para tomar una decisión se tienen en cuenta tanto los costes como los beneficios esperados que conlleva el llevar a cabo una acción arriesgada o evitarla. Estos son los cuatro factores motivacionales que influyen el nivel de riesgo que se va a aceptar:

- Beneficio derivado del comportamiento arriesgado.
- Coste derivado del comportamiento arriesgado.
- Beneficio derivado del comportamiento prudente.

- Coste derivado del comportamiento prudente.

Dice Wilde (1982) que el nivel de riesgo asumido es aquél al que se le atribuye la máxima utilidad global de la elección tomada. Los costes y los beneficios previstos son variables que fluctuarán a corto o largo plazo, controlando el nivel de riesgo asumido en cada momento. Cuando un individuo toma una conducta de riesgo, no será por otro motivo que porque en la evaluación personal del sujeto el beneficio de su conducta arriesgada supera el coste de sus consecuencias.

Para Meliá (1998) y Vidal y Gómez (2001) existen dos actitudes inadecuadas hacia el riesgo:

- **Sobrestimación:** se da cuando el riesgo subjetivo es mayor que el objetivo y el estrés que genera puede culminar en accidente.
- **Subestimación:** en este caso el riesgo objetivo supera al subjetivo y deja como resultado actuaciones irracionales.

Problemas como la subestimación del riesgo o la sobrestimación de las habilidades propias pueden hacer que el individuo acabe encarando un riesgo mayor al que estaba dispuesto a asumir. Debido a la naturaleza homeostática del riesgo, la única manera de que se dé una diferencia continua entre el riesgo asumido y el esperado sería que se den continuamente problemas como los dos mencionados (Wilde, 1982).

La teoría sostiene que, en el proceso homeostático, la tasa de accidentes es a la vez causa y consecuencia de los cambios en el comportamiento del trabajador. El sumatorio de los accidentes del conjunto de la población en un periodo de tiempo de varios años determinará una tasa que servirá de influencia para los riesgos esperados de la población en los años venideros. De esta manera, se crea un ciclo cerrado, donde las actuaciones de las personas serán únicamente influenciadas por la cantidad de riesgo asumido de la población. Este sistema autorregulado hace que cada uno de nosotros se mueva siempre en un mismo nivel de riesgo total, de manera homeostática.

Las pérdidas temporales debidas a accidentes son el resultado de un proceso regulatorio de ciclo cerrado con el nivel de riesgo asumido como única variable de control. Es por ello por lo que las únicas medidas que podrán reducir los accidentes son aquellas que de verdad reduzcan el grado de riesgo asumido por la población (Wilde, 1982).

Vallerand (1994) afirma que la actitud es una variable no observable, que relaciona aspectos cognitivos, afectivos y conativos; motiva, orienta e influye a la hora de la acción; es aprendida, perdurable y se basa en una elección binaria. Según Bentler y Speckart (1981) la actitud influye en el comportamiento tanto directamente como a través de la intención de actuar.

Las actitudes, junto con valores, percepciones, competencias y comportamientos individuales y de grupo conforman la “cultura de seguridad en el trabajo”, que puede determinar el compromiso, el estilo y el dominio del sistema de gestión de la salud y la seguridad en una organización (Health & Safety Commission, 1993).

La THR sugiere líneas estratégicas que aumenten los beneficios percibidos de las conductas precavidas del empresario, así como los costes de sus conductas arriesgadas, y, correlativamente, impulsen la reducción de los costes de sus conductas precavidas y del beneficio de las arriesgadas. De esta manera se da una sustantiva reducción del índice de siniestros, un enorme ahorro económico del pago de indemnizaciones a las víctimas y

el mejoramiento de la imagen pública de la empresa.

A la hora de tomar una decisión, el individuo trata de compensar el nivel de riesgo percibido y el aceptado, calculado en base a los beneficios y costes de su elección. Sólo es posible aumentar el grado de precaución mediante medidas que reduzcan el nivel de riesgo aceptado del individuo.

3.5. Teoría de la Percepción del Riesgo

Weinstein (1989) plantea que la PRL debe ser un aprendizaje individual en tres fases:

- Concienciarse sobre los riesgos.
- Conocimiento general de las consecuencias de un accidente.
- Conocimiento específico de las consecuencias concretas de accidentes determinados.

Prades-López y González-Reyes (1999) relatan que antes el riesgo era negado y atribuido a la incultura de los trabajadores, ahora existen muchas investigaciones acerca de su percepción. Cuando el empresario logra cumplir todas las condiciones de seguridad requeridas para evitar un accidente y, aun así, ocurre, se deja de pensar que el problema radique en las medidas de prevención y toda la culpa se carga sobre el trabajador (Bilbao, 1997). La percepción del riesgo está ligada a creencias, juicios, sentimientos o valores que se adoptan frente a los beneficios o peligros de cada situación (Prades-López y González-Reyes, 1999).

Según Armengou Marsans y López Fernández (2006) la percepción del riesgo es “la evaluación de la probabilidad de que un suceso adverso ocurra en un futuro en el lugar de trabajo y las posibles consecuencias que conlleve, cuanto más segura sea esta percepción, el suceso de accidentes tiende a ser mayor”. A su vez, el riesgo laboral hace referencia a una fase previa al accidente en la cual existe un peligro potencial para el individuo que realiza su trabajo (Quintero y Romo, 2001). La percepción que se tiene respecto al riesgo laboral determina la valoración que se le da al peligro, el cual podría acabar en accidente.

Rasmussen (1994) estableció que cuando se asigna una probabilidad muy baja a un riesgo, debido a que sucede con poca frecuencia o gran aperiodicidad, es necesario modelarlo de alguna manera, como por ejemplo el control de seguridad analítico, que es un análisis predictivo de posibles accidentes.

En el otro extremo están los accidentes que, debido a su reiteración, parecen ser normales o inevitables. Se llega a un punto en el que el trabajo y su riesgo son asumidos con un vínculo indivisible (Bilbao, 1997). Douglas (1996) afirma que en las actividades que se llevan a cabo con cierta frecuencia se tiende a minimizar la probabilidad de accidente ya que se piensa que está todo controlado.

Fischhoff, Watson y Hope (1984) han investigado acerca de la posibilidad de que un cambio en la construcción que uno mismo hace para la definición y medición del riesgo puede cambiar ampliamente las consideraciones hechas acerca del riesgo. En su estudio, Carbonel-Siam y Torres-Valle (2010) hablan de que la mayoría de las veces las personas basamos el nivel de peligrosidad de los riesgos únicamente en nuestra intuición, sin fundamentos reales. Calzaretta, Valenzuela y Sepúlveda (2010) añaden que a la hora de hablar de riesgos hay que tener en consideración incluso los aspectos más intangibles.

Según Kahneman y Tversky (1979), los seres humanos utilizamos algoritmos y

heurísticos para resolver problemas. Existen pruebas de que, en situaciones sencillas, somos capaces de tomar decisiones acertadas, pero, en ocasiones podemos subestimar ciertas situaciones y errar por confianza en nosotros mismos (Carretero 1984).

Slovic, Finucane, Peters y MacGregor (2004), por su parte, distinguen entre dos mecanismos utilizados por los humanos para comprender el riesgo: el analítico, proceso lento y basado en algoritmos que nos ayuda a estimar el riesgo de forma lógica; y el experiencial, que es rápido, automático y no controlable. La estrecha dependencia que el analítico tiene del experiencial dificulta que unos simples números o gráficos, sin implicación emocional, logren algún tipo de cambio.

La complejidad para valorar riesgos de hoy en día ha llevado a la necesidad de desarrollar una nueva disciplina de asignación de riesgos, que sirve para identificar, categorizar y cuantificar el riesgo. Pero la gente común no utiliza esta metodología y calculan su percepción de riesgo en base a experiencias o a lo que perciben mediante los medios de comunicación. De esta manera, se tiende a dar mayor importancia a riesgos que, aunque las estadísticas sitúen como poco probables, tengan mayor visibilidad en los medios de comunicación. Esto hace que, en naciones industrializadas, actualmente el riesgo sea percibido como mayor que antaño (Harris, 1980).

Kahneman, Slovic y Tversky (1982) hablan de una serie de técnicas que se adquieren para dar sentido a la abstracción que supone todo lo referente al riesgo. Afirman que en ciertas ocasiones estas medidas hacen que los riesgos sean infravalorados. Aun así, aseguran que las evidencias acerca de los posibles riesgos no deben echar por tierra las percepciones menos expertas. El riesgo debe evaluarse desde el punto de vista más objetivo, de los expertos, como desde el más subjetivo, de los trabajadores, que tienen en cuenta factores como la voluntariedad a la exposición, el potencial catastrófico, el conocimiento o la controlabilidad.

El juicio de un experto ante la misma fuente de riesgo puede diferir y ser difícilmente justificable (Brehmer, 1994). Cada experto minimiza los riesgos relativos a su área de actividad debido a factores como controlabilidad, familiaridad o rol profesional. También pueden diferir dependiendo de quién los haya contratado (CFIA, 2003). La consideración que la sociedad hace acerca de los riesgos es, en muchas ocasiones, más rica y precisa que la que pueden hacer los expertos. Por ello, a la hora de tomar medidas, las dos partes deben ser escuchadas y respetadas por igual.

Según Douglas (1996), la percepción del riesgo no tiene base empírica y sí cultural, ya que los diferentes grupos de personas enfatizan algunos riesgos e ignoran otros, dependiendo de su posición cultural e intereses políticos (López, 2007). De la misma forma, también afirma que el riesgo no es percibido igual desde el punto de vista técnico de los expertos que desde el del público general (Douglas, 1996). Según Slovic (1987) existen dos tipos de riesgo: el objetivo, valorado por especialistas; y el subjetivo, fruto de apreciaciones de personas no expertas.

Slovic afirma que en ciertos debates acerca de los riesgos no debería hablarse sobre los riesgos (Short, 1984 y Douglas y Wildavsky, 1982), ya que detrás de estos problemas existen otros que tienen su base en otras preocupaciones sociales o ideológicas (Edwards y Von Winterfeldt, 1987). Los estudios de Prades-López y González-Reyes (1999) muestran cómo en la percepción del riesgo influyen factores cualitativos, sociales y personales y, por ello, su interpretación depende de la percepción y es muy difícil de calcular (Carbonel-Siam y Torres-Valle, 2010).

Estudios sociológicos (Short, 1984) y antropológicos (Douglas y Wildavsky, 1982) muestran que la aceptación y percepción del riesgo depende de factores socioculturales. Short (1984) explican que nuestra respuesta hacia los riesgos se ve influenciada por las personas que componen nuestro entorno inmediato de trabajo. En muchas ocasiones nuestra percepción del riesgo la forman experiencias relacionadas con las que ya hemos vivido. Douglas y Wildavsky (1982) afirman que en nuestras relaciones sociales tendemos a menospreciar ciertos riesgos y enfatizar otros, con el fin de controlar la situación grupal.

Del otro lado, están muchos estudios psicométricos (Gardner et al., 1982; DeLuca, Stolwijk y Horowitz, 1986; Johnson y Tversky, 1984; Lindell y Earle, 1983; Otway y Fishbein, 1976; Renn y Swaton, 1984; Slovic, Fischhoff y Lichtenstein, 1980; Vlek y Stallen, 1981; Von Winterfeldt, John y Borcharding, 1981) que concluyen que la percepción del riesgo es cuantificable y que sigue ciertos patrones entre personas de diferentes grupos. Aun no siendo expertos, al ordenar ciertas actividades en base a la percepción de peligrosidad, aparecían muchas semejanzas, tanto a la hora de sobrestimar causas, como para subestimarlas. También han concluido que los expertos piensan en los riesgos como estimaciones de sucesos, mientras que los no expertos tienen otros puntos de vista para considerar los riesgos. Las personas están dispuestas a tolerar mayor riesgo si el beneficio es mayor pero no están conformes con el beneficio que actualmente se atribuye al riesgo. Por otro lado, factores como el conocimiento y la familiaridad hacia el riesgo también afectan a la relación riesgo-beneficio.

Según Slovic, ciertos datos que en ocasiones se aportan para concienciar a la población acerca de los riesgos no siguen una lógica aceptable para ésta (Fischhoff, Lichtenstein, Slovic, Derby y Keeney, 1981). Es por ello por lo que no mejoran la actitud de la población en cuanto a la percepción del riesgo. Este concepto debe tenerse en cuenta a la hora de regular en materia de riesgos. Las percepciones previas son difíciles de cambiar, y las evidencias acerca de los riesgos sólo serán tomadas en consideración si se asemejan a estas percepciones (Nisbett y Ross, 1980).

Chen y Tian (2012) apuntan que la capacitación es uno de los mejores medios para mejorar la actitud de los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales, ya que con ella serán capaces de prevenir accidentes y estar concienciados con los comportamientos seguros.

A continuación, se tratarán, brevemente, unas teorías que podrían englobarse dentro de esta Teoría de la Percepción del Riesgo, que tiene un carácter más general.

Según la **Teoría de la Ilusión de Invulnerabilidad** (Sánchez, Rubio, Páez y Blanco, 1998), la mayoría de las personas piensan que tienen menor posibilidad que el resto de sufrir un accidente. Este sentimiento hace que el individuo no tenga las conductas adecuadas para reducir el riesgo real de ciertas situaciones y se dificulta la adopción de medidas en PRL.

La **Teoría Cultural del Riesgo** de Rippl (2002) afirma que las personas adquieren unos comportamientos, creencias o valores dependiendo de en qué contexto sociocultural viven. Por ello, cada persona o grupo vivirá unas circunstancias de riesgo distintas, dependiendo de su contexto, que le harán tener una percepción del riesgo diferente a la de los demás. Dentro de un mismo grupo, con las mismas características socioculturales, la gente suele estar concienciada con tipos de riesgo parecidos y, de igual manera, los riesgos a los que deciden no dar importancia también se asemejan; de esta manera, el grupo da consistencia a su razón de ser (Douglas y Wildavsky, 1982).

Según la **Teoría de la Sociedad del Riesgo**, formamos parte de una sociedad en la que predomina el abandono de las viejas tradiciones (Beck, 1992). En nuestra sociedad, caracterizada por sus incontrolables riesgos, es necesario vivir con una preocupación permanente (Beck, 1992; Beck, 1996; Ekberg, 2007).

En su modelo, Ekberg (2007) alude a seis parámetros propios de la sociedad del riesgo, que se desarrollan cíclicamente en este orden y con gran dependencia entre cualquiera de ellos y el parámetro inmediatamente anterior:

- Omnipresencia del riesgo y necesidad de una conciencia de riesgo colectivo.
- Diferentes maneras de interpretar el riesgo. Aquí se engloban dicotomías como la de los riesgos naturales/tecnológicos, los reales/construidos o los actuales/percibidos.
- La dificultad de comunicar acerca del riesgo debido al gran número de definiciones de riesgo existentes.
- La reflexividad como respuesta institucional e individual hacia el riesgo.
- La relación inversa entre riesgo y confianza, que conlleva la pérdida de confianza del público hacia la ciencia.
- La política del riesgo, que sirve de unión entre riesgo y poder o conocimiento. El riesgo actúa como un catalizador para el desarrollo.

El **Modelo de Creencias de Salud** de Maiman y Becker (1974) dicta que las conductas de carácter preventivo dependen de la amenaza percibida y el balance que se hace entre los costes que supone llevar a cabo una medida y los beneficios que supone. Por su parte, la amenaza percibida depende de la susceptibilidad percibida hacia el suceso y de la gravedad percibida que acarrearán sus consecuencias. Además, sucesos como otros accidentes previos, noticias en los medios de comunicación... conforman un conjunto de claves para la acción que servirán para modificar la conducta respecto a la accidentabilidad. Factores estructurales, demográficos, sociales o personales afectan también al modo subjetivo en el que se trata al riesgo.

La **Teoría de la Acción Razonada** de Fishbein y Azjen (1975) se sustenta en que las personas son seres racionales que procesan información y generan una intención que determina la realización de la conducta preventiva. Esta intención se determina por la valoración positiva o negativa acerca de ella, y los resultados que traerá, pero también por las normas sociales de entidades significativas que presionan para ejecutarla. Por último, también hay que tener en cuenta variables sociodemográficas, rasgos de personalidad..., que pueden afectar de manera indirecta a la toma de decisiones.

Menéndez (2003) resalta estos aspectos del campo de la percepción de riesgos laborales:

- El enfoque científico da un enfoque demasiado restrictivo y reduccionista sobre este tema y la población, por su desconocimiento, da por suficientes estas aportaciones.
- Mediante bonificaciones salariales se logra una percepción más laxa del riesgo por parte de los trabajadores.

La percepción del riesgo tiene base cultural, social e ideológica y, por ello, la capacitación es uno de los mejores medios para lograr igualarla entre todos los miembros de la organización. Números y gráficas sin implicación emocional o sin una lógica aceptable no mejoran la actitud de los receptores hacia la percepción del riesgo. La percepción del riesgo disminuye en actividades muy o muy poco frecuentes y, una vez el empresario cumple las condiciones de seguridad requeridas, la culpa de los accidentes se carga sobre el trabajador.

3.6. Teoría del Intercambio Organizacional

Según la Teoría del Intercambio, la organización es una red de relaciones de intercambio entre personas que contribuyen al desarrollo de la organización a cambio de incentivos que ésta les otorga. Si lo que reciben a cambio de esta contribución no tiene el valor esperado, las personas dejarán de contribuir con la organización (March y Simon, 1958).

La Teoría del Intercambio afirma que los empleados responden a su empleador de manera distinta, dependiendo del trato recibido. Este intercambio no tiene porqué ser sólo económico, sino que también puede ser social, caracterizado por relaciones de confianza a largo plazo. Las condiciones de este intercambio se pueden explicitar tanto contractualmente como en el propio comportamiento de la empresa (Blau, 1964; Foa y Foa, 1980; Shore, Tetrick, Lynch y Barksdale, 2006).

En este contexto, las medidas que la organización toma, en forma de actividades que apoyen a los trabajadores, son interiorizadas por ellos como votos de confianza que la empresa pone en la capacidad de sus trabajadores. De esta manera los empleados perciben apoyo organizacional y contestan con actos recíprocos de civismo (Coyle-Shapiro y Conway, 2005; Eisenberger, Jones, Aselage y Sucharski, 2004; Suazo, Martínez y Sandoval, 2009).

Los diferentes enfoques que la organización hace hacia el empleo o la manera en la que empleados y empleadores se relacionan (Tsui y Wang, 2002), está dividida por Tsui, Pearce, Porter y Hite (1995) y Tsui, Pearce, Porter y Tripoli (1997) en dos tipos: el enfoque contractual (económico), que limita las relaciones a corto plazo; y el enfoque de inversión mutua (social), gracias al cual se generan relaciones de confianza a largo plazo.

Organ (1990) dice que el intercambio social conlleva un comportamiento organizacional cívico y está por encima y más allá de los requerimientos del propio trabajo. Por otro lado, el intercambio económico no va más allá de lo establecido contractualmente y no es capaz de impregnar al trabajador con los valores de la empresa (Eisenberger, Cummings, Armeli y Lynch, 1997; Shore y Shore, 1995).

Dejando de lado el intercambio económico, el cual no interesa para el presente trabajo, Shore et al. (2006) y Wu et al. (2006) establecen las distintas características que deben converger en el intercambio social: alta confianza, alta inversión en el trabajador, duración a largo plazo y una relación socioemocional.

Blau (1964) subraya la importancia de la confianza para el mantenimiento de las relaciones basadas en intercambios sociales. Como los intercambios sociales se dan sin ningún tipo de negociación explícita, es más fácil desarrollar la confianza de las partes cuando se tiene éxito en este tipo de situaciones (Molm, Takahashi y Peterson, 2000). El intercambio social estará positivamente relacionado con la confianza depositada en el empresario, un tipo de confianza basada en el conocimiento, que refleja integridad (McAllister, 1995).

Organ (1990) señala que las personas están más dispuestas a entablar relaciones cívicas con la empresa cuando perciben la relación que tienen con ella como un intercambio social digno, justo y de buena fe. Estas relaciones de intercambio son contratos psicológicos que incluyen la creencia del individuo y la interpretación de una promesa contractual (Rousseau y McLean Parks, 1993). Esta forma de contrato le aporta una naturaleza de ineludibilidad que hace que el incumplimiento del intercambio sea más difícilmente reparable (Rousseau, 1989).

El intercambio social conlleva unas expectativas difusas y aún sin definir acerca de la naturaleza, el valor o el tiempo de los beneficios que recibirán las partes. El acuerdo entre las partes es implícito y las expectativas no son específicas, por ello estas expectativas cambian a medida que la relación entre las partes va madurando (Organ, 1990). Organ (1990) añade que percepciones positivas en el intercambio social, pueden causar al trabajador un sentimiento de mejora en el intercambio económico.

En el intercambio, el recurso que los trabajadores aportan será su comportamiento y su actitud hacia el trabajo (Cole, Schaninger y Harris, 2002). Los estudios indican que el apoyo y la transparencia de la empresa (Schaubroeck, May y Brown, 1994) pueden contribuir a mejorar el compromiso afectivo de los empleados (Meyer y Allen, 1997), el cual se define como un reflejo de los lazos psicológicos del empleado con la organización (Meyer y Allen, 1997). De esta manera, los empleados llevarán a cabo actividades que van más allá de lo que específicamente se les demanda (Borman y Motowidlo, 1993).

El compromiso afectivo refleja los lazos emocionales y la identificación que un empleado tiene con la empresa (Meyer y Allen, 1984, 1997). Cuanto mayor sea el compromiso afectivo de los empleados, menor será la posibilidad de su abandono (Hom y Griffeth, 1995). Bakker y Demerouti (2008) sugieren que esta situación de compromiso nace de manera más común y sencilla de las acciones de la propia organización que de los atributos personales de los empleados.

Como se acaba de indicar, entre las maneras de potenciar la retención de los empleados, está incrementar su compromiso (Hochwarter, Perrewe, Ferris y Guercio, 1999) y control (Ferris, Frink, Gilmore y Kacmar, 1994) en las decisiones de la empresa. Una percepción de apoyo por parte de la organización ayuda a que el trabajador se identifique con ella (Kramer, 1991) y se vea obligado a responder de igual manera, beneficiando a la organización (Schwartz, 1977).

Los empleados con altos niveles de compromiso (Hochwarter et al., 1999) y participación en la toma de decisiones (Witt, Andrews y Kacmar, 2000) han mostrado tener menores niveles de resultados negativos en sus actuaciones. Los individuos que más interiorizada tienen la ideología del intercambio ponen todas sus energías en mejorar sus relaciones con otras personas o con la organización, con la esperanza de recibir este impulso de manera recíproca (Ladd y Henry, 2000).

Una buena definición del compromiso laboral es la que ofrecen Schaufeli, Bakker y Salanova (2006) y dice que es una situación psicológica positiva, relacionada a la consecución del trabajo y caracterizada por el vigor, la dedicación y la concentración. Este compromiso está ligado a la salud, el rendimiento laboral, el menor absentismo (Eisenberger, Huntington, Hutchinson y Sowa, 1986), el comportamiento cívico (Ladd y Henry, 2000; Witt, 1991), el desempeño laboral (Orpen, 1994) y la satisfacción en general (Hakanen, Bakker y Schaufeli, 2006; Halbesleben, 2010; Hallberg y Schaufeli, 2006; Saks, 2006; Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2008). Quienes respaldan este compromiso laboral subrayan su capacidad de brindar resultados positivos de los empleados y éxito de

la organización y su actividad financiera (Saks, 2006).

Para inspirar a los empleados a abrirse en su relación con la empresa es necesario el liderazgo transformacional, que establece el tono general de la organización y transmite mediante su propio comportamiento cómo debe tratar la organización a los empleados (Dvir, Eden, Avolio y Shamir, 2002). Los líderes de las organizaciones deben promover y mantener una situación de justicia organizacional, para potenciar los esfuerzos de los empleados hacia el compromiso (Brown y Trevino, 2006). y mejorar sus resultados, satisfacción, comportamiento, productividad, rendimiento y la atracción de la propia empresa (Cohen-Charash y Spector, 2001).

Mediante un desarrollo adecuado del intercambio social, se logra un mayor desarrollo de una buena Cultura de la Organización. La Cultura de la Organización es una combinación de creencias, valores y presunciones implícitas que los miembros de la organización comparten a la hora de definir adecuadamente el comportamiento de los empleados (Detert, Schroeder, y Mauriel, 2000).

Según Schwartz y Davis (1981) la Cultura Organizativa es la línea general de creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización, las cuales producen normas que moldean a los individuos y los grupos. Esta cultura refleja la visión y los objetivos con los que el comportamiento de los empleados deberá coincidir (Smircich, 1983). La cultura dependerá de la confianza que la empresa tenga en su propia capacidad de influir en los empleados (Cameron y Freeman, 1991). Los tipos de intercambio organizacional que los empleados percibirán dependerá de la Cultura Organizacional adoptada.

La Teoría del Intercambio Organizacional se critica desde el punto de vista de que, en ocasiones, como la adaptación de Emerson (1969), se aborda el tema de una manera muy teórica, definiendo a los distintos grupos como unidades que se relacionan con otras como si fueran individuos, pero no se estudia el papel grupal de estas coaliciones.

Ligada a estos conceptos está la **Teoría de la Incertidumbre Administrativa**, que dice que, ante situaciones de incertidumbre, la ansiedad hará que la plantilla reaccione de manera más extrema si no existe una situación de justicia en la organización (Lind y Van den Bos, 2002). Por el contrario, la existencia de justicia social en situaciones de incertidumbre ayuda a mejorar la confianza y el apoyo entre los distintos agentes que componen la organización (Lind y Van den Bos, 2002; See, 2009).

Finalmente, la **Teoría de la Dependencia de Recursos** se basa en que los diferentes actores dentro de una empresa no cuentan con todos los recursos necesarios a su disposición y dependen de otros actores para conseguir el acceso a ellos (Pfeffer y Salancik, 2003). La dependencia que un actor tenga en otro se traduce como poder para el segundo (Pfeffer y Salancik, 2003). Será una relación de intercambio recíproca cuando las dos partes cuenten con recursos clave la una para la otra, dándose una situación óptima de interdependencia (Gerdin, 2005). Los actores buscan reducir su incertidumbre ante la obtención de los recursos de los que carecen, a la vez que reducir su dependencia, incrementando su poder (Pfeffer, 2005). De esta manera, el poder intraorganizacional que se genera, moldea el comportamiento de los componentes de la organización (Hillman, Withers y Collins, 2009).

El nivel de dependencia de una parte en la otra depende de tres factores (Pfeffer y Salancik, 2003):

- La importancia del recurso del que se carece.

- El control del dependiente sobre otros recursos.
- Las posibles alternativas a ese recurso.

En esta teoría, que percibe los intercambios de poder de manera jerárquica, el concepto de poder es difuso y depende de la percepción y dependencia de cada uno de los actores (Clegg y Rura-Polley, 1998). La legitimidad que un actor pueda tener en su intercambio de recursos le dará reputación frente a los demás (Suchman, 1995; Messner, Becker, Schäffer y Binder, 2008).

La organización está formada y sustentada por personas que actuarán en concordancia con lo que reciban y, por ello, será necesaria la existencia de un intercambio social digno, justo y de buena fe entre ambas partes. Los votos de confianza que el empresario brinde a sus trabajadores aumentarán su civismo organizacional y su compromiso afectivo. Para lograr desarrollar la Cultura Organizacional derivada de estas medidas, es necesario un liderazgo transformacional.

4. COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL FRENTE A LA FPRL

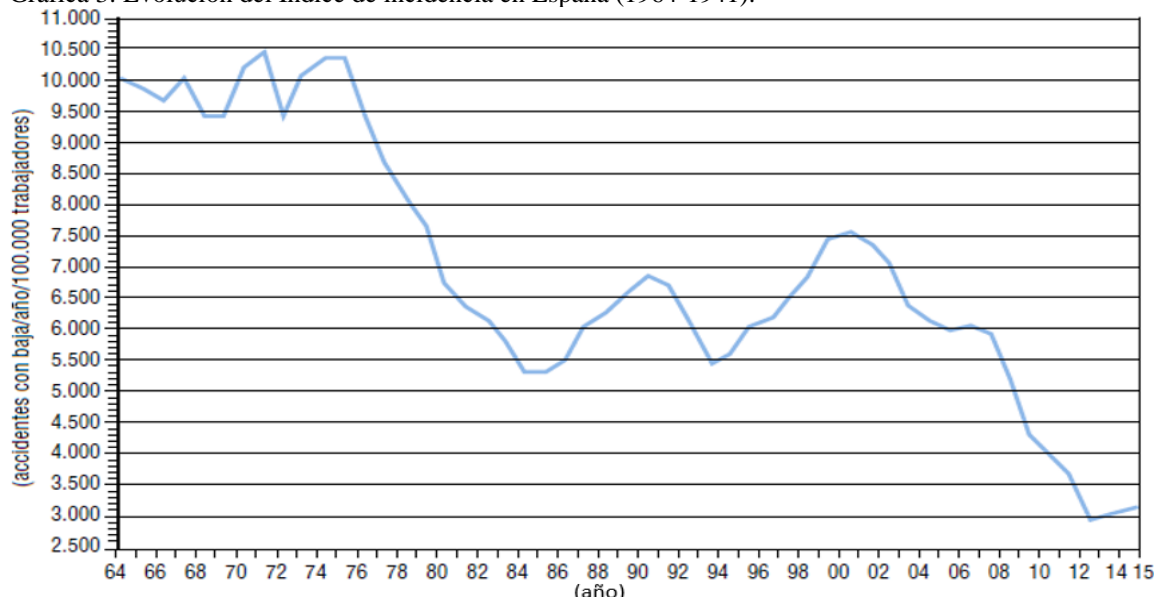
La necesidad de este apartado se debe, en parte, a que la legislación previamente estudiada es eficaz, pero, aunque define qué hay que hacer, no especifica claramente cómo hacerlo. Por ello cada organización tendrá distintas políticas de prevención y maneras de cumplir la ley, cada una con sus características, objetivos y su nivel de eficacia organizacional. Las nuevas tecnologías, la necesidad de horarios flexibles y nocturnos o la externalización de servicios han hecho que los riesgos laborales evolucionen y modifiquen su naturaleza. (Rodríguez, 2009).

El INSHT (2017) señala una pérdida generalizada de valores, que hace que prevalezcan empresas cuyas prácticas no están necesariamente tan ligadas a la responsabilidad social o la economía del bien común; pero la actividad preventiva debería ser integrada en la empresa, así como todas las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Las medidas de prevención tomadas una vez el accidente ha tenido lugar no son suficientes, ya que el empleado siniestrado seguirá trabajado bajo las mismas condiciones de seguridad cuando se reincorpore a su puesto (INSHT, 2017). Los empresarios deberían tener en cuenta las cifras de accidentes ya vistas para tomar medidas y modificar su actitud hacia ellos (Rodríguez, 2009).

Históricamente, la prevención en nuestra sociedad se ha basado en la reactividad más que en la proactividad. Se actuaba únicamente de manera acorde a la legislación, se delegaba la responsabilidad acerca de la prevención en determinados componentes de la organización y, si todo fallaba y se daba un accidente, se investigaba y se dirigían esfuerzos a impedir su repetición (INSHT, 2017). El INSHT (2017) cuenta cómo esta investigación se hacía mediante un procedimiento de búsqueda de actuaciones inseguras por parte de los trabajadores, en lugar de abordar la situación desde la propia problemática organizacional previa al accidente acaecido. Esta problemática proviene de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que fue establecida en 1971 y era prescriptiva en los resultados.

La reducción de la accidentalidad y mejora de la prevención se debe a la creación del actual INSHT y junto a él el Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En la última época, la siniestralidad se ha ido reduciendo en cifras generales, gracias a la nueva legislación y las instituciones que la acompañan, las cuales se han visto en apartados anteriores. En la Gráfica 3 se aprecia este descenso, que ha sido del 45 por ciento en la última década.

Gráfica 3: Evolución del Índice de incidencia en España (1964-1941).



Fuente: INSHT (2017).

Según el INSHT (2017), las motivaciones de las empresas para invertir en prevención pueden ser legales, económicas, éticas, sociales u organizativas. El especialista en prevención dentro de la empresa deberá dominar estos ejes para gestionarlos de la manera que cada situación mejor requiera y así conseguir unos resultados beneficiosos y cuantificables para la empresa. Pero estas motivaciones no son lo único que el INSHT (2017) señala como necesario; para implantar un sistema de PRL y, por consiguiente, uno de FPRL, la empresa deberá cumplir estos requisitos:

- Hay que querer implantarlo, ya que no es suficiente hacerlo porque la ley lo indica. El empresario debe estar concienciado y tener los compromisos y objetivos bien definidos.
- Poder implantarlo también es esencial, y es donde entran, principalmente, los factores económicos de la empresa, además de una plantilla organizativa dispuesta a llevar a cabo las distintas medidas.
- El tercer factor es la necesidad de saber implantarlo, gracias a las habilidades en la materia necesarias en cada empresa en particular. Aquí es donde la FPRL toma protagonismo y se sitúa a la par de la formación profesional de los trabajadores. Las personas deben conocer los riesgos de su puesto de trabajo y cómo se actúa por ley para evitarlos. Una gestión de los procedimientos de actuación y cometidos de las personas, por competencias, con indicadores claros que evalúen el rendimiento, contribuirán a la excelencia de la producción.
- El último factor es el de demostrar interna y externamente la utilidad para todos los miembros de la organización de las medidas tomadas. Sólo de esta manera se podrán lograr cambios de actitud en la plantilla que repercutan positivamente en el empresario, mediante una correcta Cultura Preventiva.

Dado que estos cuatro factores son complicados de integrar, el proceso deberá ser gradual y en base a la administración de los recursos de la empresa.

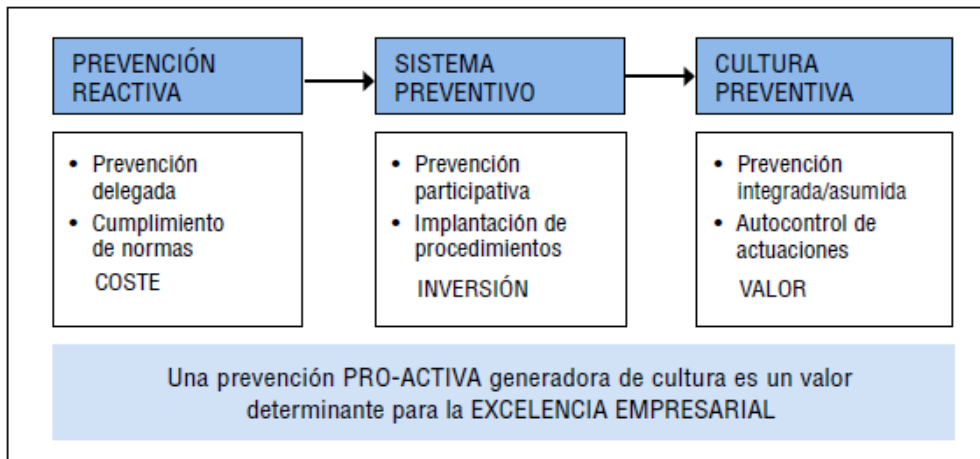
Una vez las motivaciones y los requisitos para implantar un sistema de PRL se cumplen, uno de los puntos a abordar por el empresario es la visión de los trabajadores acerca de

sus condiciones de trabajo. Dado que ellos son los que mejor podrán reflejar los inconvenientes que cada actividad implique para su salud laboral, la LPRL obliga al empresario a formar a sus empleados en materia de prevención, tanto de manera global, como específica para cada puesto (INSHT, 2017).

En base a las afirmaciones del INSHT (2017), la formación es un factor estrechamente relacionado con el funcionamiento de la empresa y la gestión de la prevención dentro de ella. Puede verse deteriorada por instrucciones contradictorias, escasez de métodos de trabajo o deficiencias en el sistema de comunicación, tanto vertical como horizontal.

Dentro de la Figura 1, el INSHT indica que la formación en prevención se encuentra dentro de las empresas en el apartado de medidas proactivas a tomar y hace contraste con la manera reactiva que hasta ahora ha dominado en las actuaciones de investigación de accidentes. Las empresas no deben sólo crear una estructura formal para su plan preventivo, sino también deben crear una Cultura Preventiva en la cual cada integrante de la organización se autocontrole en su actividad, con una inclinación natural hacia la prevención en cada una de sus acciones, vinculándola así al concepto de trabajo bien hecho.

Figura 1: Tránsito de la prevención reactiva a la Cultura Preventiva.



Fuente: INSHT (2017).

4.1. Comportamiento Institucional

Según el INSHT (2017), el día a día en las empresas que no superan un tamaño suficiente, hace que la prevención sea algo legalmente obligatorio, para evitar sanciones, pero que no esté integrada en su cultura, ya que la carga de trabajo requerida es cada vez mayor y esto hace que se llegue a ritmos incompatibles con otros aspectos no estrictamente productivos.

Los factores sociales han sido determinantes en el proceso de transición de medidas reactivas a medidas proactivas. Cada vez son mayores las exigencias de la sociedad por unas condiciones de trabajo saludables, la presión sindical y la contribución de la representación patronal (INSHT, 2017). La existencia de plataformas tripartitas para estimular el diálogo entre trabajadores, administración y representantes de los empresarios son determinantes para avanzar en la gestión de la PRL dentro de las empresas (Rodríguez, 2009).

El INSHT (2017) indica que el reconocimiento que la organización recibe por sus acciones en prevención, el cual incrementa características importantes e intangibles de la misma, como son su reputación y prestigio, es una motivación básica para la inversión en

prevención. Dado que las empresas suelen seguir a las mejores en cada ámbito, estas medidas de distinción pueden estimular que el interés por la prevención se propague.

Por otro lado, como ya se ha visto, el artículo 14 de la LPRL establece que es responsabilidad del empresario todo lo relacionado con los accidentes laborales y es él quien debe garantizar la seguridad de los trabajadores. Cualquier incumplimiento que el empresario comete en cuanto a falta de afiliación o alta del accidentado a la Seguridad Social, una cotización no adecuada (art. 126 LGSS), incumplimiento de órdenes de paralización por parte de la Inspección de Trabajo (art. 195 LGSS) o la falta de reconocimientos previos o periódicos de los trabajadores (art. 197.2 LGSS) podrá ser duramente sancionado.

Las empresas deben darse cuenta de que una prevención de calidad debe ser un objetivo por cumplir en su estrategia, ya que de esta manera se puede mejorar también la imagen pública de la propia empresa, algo muy importante, y la gestión de sus recursos, entre los que se encuentran las personas (INSHT, 2017).

4.2. Comportamiento Económico

Peña Baztán (1990) indica en su obra cómo, hasta hace relativamente poco, los empresarios no habían interiorizado que los accidentes no sólo suponen un coste en cuanto a personas, sino también un coste económico muy elevado.

El INSHT (2017) denuncia la tendencia a diluir en la contabilidad empresarial las ineficiencias creadas por la accidentalidad laboral, no asumiéndolas aun pudiendo repercutir en la organización. Esta manera de actuar se debe a:

- La manera de gestionar la prevención, que arroja unas cifras poco atractivas.
- La creencia de que el beneficio inmediato y directo que aportan otras inversiones debe tener prioridad.
- El hecho de que la inversión no siempre se revierte en beneficio económico ni tangible dificulta su desarrollo en los balances empresariales.
- La asunción de los accidentes como algo esporádico que no supone un elevado coste.

Sólo el cinco por ciento de las empresas son conscientes de que esto no es así, entre las cuales se encuentran las empresas con un elevado nivel de excelencia (INSHT, 2017).

Según el Estudio de Costes de la Accidentalidad Laboral, elaborado por Osalan, junto al Gobierno Vasco, la accidentalidad laboral en la CAPV supuso en 2005 para las empresas un coste total de 72.897.513 euros. En la Tabla 5 se puede apreciar el desglose de este coste.

Tabla 5: Costes totales de la accidentalidad en la CAPV en 2005, según tipo de accidente y sector de actividad.

	LEVE	GRAVE	MORTAL	TOTAL
Agricultura	1.198.970€	73.172€	34.989€	1.307.131€
Industria	25.246.387€	1.276.732€	88.203€	26.611.322€
Construcción	10.907.995€	1.152.229€	455.982€	12.516.205€
Servicios	30.274.298€	1.704.023€	484.534€	32.462.855€
Total	67.627.649€	4.206.155€	1.063.707€	72.897.513€

Fuente: Estudio de Costes de la Accidentalidad Laboral, elaborado por Osalan (2005).

Como se observa, en el sector industrial, al que atañe este trabajo, el coste derivado de los accidentes laborales fue de 26.611.322 euros anuales en 2005, lo que supone un llamativo 37 por ciento del total de los costes de la accidentalidad en la CAPV en ese año. A su vez, la Tabla 6 refleja cómo es en Bizkaia donde se da alrededor de un 45 por ciento de este coste.

Tabla 6: Costes totales de la accidentalidad en la CAPV en 2005, según tipo de accidente y territorio histórico.

	LEVE	GRAVE	MORTAL	TOTAL
Araba	20.702.844€	886.159€	228.737€	21.817.741€
Bizkaia	29.813.627€	2.275.766€	534.584€	32.624.248€
Gipuzkoa	17.11.178€	1.044.230€	300.116€	18.455.524€
Total	67.627.649€	4.206.155€	1.063.707€	72.897.513€

Fuente: Estudio de Costes de la Accidentalidad Laboral, elaborado por Osalan (2005).

Es necesario destacar que el coste de los accidentes leves representa un 35,9 por ciento del importe total cotizado a la seguridad social por las empresas, junto con el de los graves, que es un 31,98 por ciento. El 18,68 por ciento de las mejoras a la prestación por incapacidad temporal de la empresa se lo llevan los costes por accidentes leves y los costes por graves un 16,12 por ciento. Aproximadamente un 30 por ciento de los incrementos en costes para mantener la producción se los llevan a partes iguales estos dos tipos de accidente. Los accidentes leves constituyen, además, el 14,66 por ciento del total de las pérdidas en producción.

El 19,88 por ciento de las indemnizaciones abonadas por las empresas lo son en concepto de accidentes mortales y constituyen un 14,69 por ciento del coste en daños de maquinaria.

Estas cifras han de ser estudiadas teniendo en cuenta que, según los datos de accidentabilidad ya vistos, puede que las proporciones se mantengan, pero muy probablemente los costes absolutos se habrán incrementado en la misma cuantía que los propios accidentes.

Antes se creía que todos estos costes económicos derivados de la accidentalidad mostrados los cubría la aseguradora respectiva que el empresario tuviera contratada. Ahora y gracias a los estudios de Heinrich (1941), se conoce que, además de los costes directos, relacionados con la propia salud médica del accidentado, existen otros costes indirectos que recaen directamente sobre el empresario y que se verán a continuación (Peña Baztán, 1990).

Peña Baztán (1990) enumera las causas de costes indirectos ocultos que el estudio establecía:

- Tiempo perdido por el empleado lesionado.
- Tiempo perdido por otros empleados que lo socorren, curiosoan o simpatizan con él.
- Tiempo perdido por cargos superiores que asisten al herido, investigan el accidente, asignan el trabajo del accidentado a otros trabajadores, forman a un nuevo trabajador o preparan informes o procesos oficiales.
- Lesiones o pérdida de actitud trabajadora en otros compañeros, vinculadas al accidente principal.

- Alteraciones en el proceso productivo que supongan un retraso en la actividad y una pérdida de primas o pago de penalizaciones.
- Menores rendimientos del accidentado.
- Daños en la maquinaria.
- Posibles ayudas que la empresa pueda poner a disposición de los accidentados.
- Tiempo empleado por el Servicio Médico durante las primeras curas.

Volviendo a los estudios de Heinrich (1941), se concluyó de manera estadística que el empresario acaba pagando entre dos y cuatro veces más que la aseguradora por cada accidente ocasionado, independientemente del sector. Concretamente, en España, el Centro de Asesoramiento Metalúrgico (CEAM) de Barcelona comentó en 1968 que esta proporción era exactamente de cuatro veces más en la industria del metal (Peña Baztán, 1990).

Estas afirmaciones de Heinrich (1941) fueron reforzadas por Keefer (1953), que calculó que por aquel entonces el coste anual que a una empresa suponía un accidente ascendía a los 1.828 dólares de entonces (Peña Baztán, 1990).

Según Baram (1981), socio de la firma Boston Braceen-Baram, el análisis del coste-beneficio en prevención no es más que un cálculo que se toma como obligatorio, con el objetivo de protegerse de las sanciones legales que sirven para proteger la integridad de los trabajadores. Es por ello por lo que este tipo de análisis no son del todo eficaces y es más recomendable hacer balance sobre la reducción de riesgo, establecer unas metas de manera concienciada y, finalmente, marcar la vía más rentable para cumplir esas metas. De esta manera se evita asignar un nivel de inversión previo con el que se llegará hasta donde la economía limite, poniendo así precio a las vidas humanas.

La manera intuitiva que las empresas han tenido de ver los costes o beneficios que arroja la formación en PRL debe evolucionar y volverse más evaluativa. Hay que apartar la idea de que estas medidas suponen un coste y asumir que, además de suponer un estímulo fiscal, una reducción de la tarifa del seguro o la atracción de subvenciones y ayudas, también son una fuente de generación de valor, clave para el cambio organizacional (INSHT, 2017).

Para finalizar este apartado y por recomendación del experto en PRL, Ander Izquierdo Ferrán, se debe añadir que, aunque en él sólo se habla de los costes económicos que la accidentalidad laboral puede suponer para la empresa, existen otros costes mucho más elevados, que son los económico-sociales. La complejidad e importancia de estos costes merecerían un estudio propio, pero en esta ocasión, y para no desviar el tema principal, este concepto será tratado en el apartado de futuras líneas de investigación.

4.3. Comportamiento ante la Percepción del Riesgo

Según Peña Baztán (1990), la tendencia del empresario suele ser el omitir el estudio de la causa del accidente y dedicarse únicamente a los efectos producidos por éste. Por otro lado, también existe una tendencia a atribuir los accidentes a la casualidad, cuando el accidente siempre se debe a una causa o conjunto de éstas.

J. Tarés insiste en la tendencia de buscar culpables en los accidentes, en lugar de atacar a los problemas estructurales de la organización que han podido confluír en éstos. Es habitual que los altos cargos acusen a los operarios de no tomar las medidas correctas o

de distraerse, pero de esa manera se desvía la atención del estudio de las posibles causas que han podido llevarnos a esa situación (Peña Baztán, 1990).

El técnico J. Tarés afirma que la anulación de una de las causas que conllevan al accidente puede ser suficiente para evitar que se produzca. Esto se debe a que estas causas convergen en un accidente cuando se multiplican entre ellas y, por tanto, la anulación de una de ellas podría hacer que el accidente jamás ocurriese (Peña Baztán, 1990).

Además, entre todas las causas existe la denominada “primaria”, que es la que, por su naturaleza, resulta más fácil de evitar. Una causa primaria, genérica y que la mayoría de los accidentes comparten es la falta de formación de los trabajadores en materia de prevención. Aunque haya que ser igual de minucioso actuando en la neutralización de todos los factores, será este primario el que requiera una actuación más rápida (Peña Baztán, 1990).

Con el paso del tiempo en los lugares de trabajo, lo que antes era percibido con un alto nivel de riesgo, va reduciéndolo, adquiriendo así niveles de tolerancia que pueden ser peligrosos (Rodríguez, 2009). En las empresas se puede afrontar la accidentalidad de tres maneras (Westrum, 1991):

- **Patológica:** no se quieren conocer los problemas de seguridad expuestos por los trabajadores.
- **Burocrática:** se escuchan las propuestas de manera pasiva y desde una perspectiva de rechazo.
- **Generativa:** se forma a empleados para que recolecten información acerca de la seguridad percibida por sus compañeros, la cual es bienvenida y recompensada.

Cada persona dentro de una organización tiene una conducta frente al riesgo determinada por su propia manera de ser y por el rol que ostenta en la empresa (Rodríguez, 2009). Gulldenmund, Arntzen y Vriens (1998) en uno de sus estudios con los diferentes niveles jerárquicos de una acería remarcan que los niveles más altos únicamente ven la seguridad como un obstáculo que muestra dificultades de integración entre los operarios rasos, pasando así a tener solamente un valor subsidiario.

Dice Peña Baztán (1990) que es inherente a la naturaleza humana, ante una situación que puede recaer bajo nuestra responsabilidad, tratar de aliviarnos buscando la culpa en otros individuos; en lugar de pensar que, si hubiéramos actuado previamente, la situación podría haberse evitado. Pero también es una realidad que el discernimiento de la relación de causalidad expuesta puede ser complicado cuando se adquieren roles profesionales rutinarios que puedan sobrepasarnos (Peña Baztán, 1990). Cuando los altos cargos tienen una carga de trabajo en supervisión demasiado alta, se baja el nivel de vigilancia en prevención y se deja de lado la investigación de los accidentes (Dyer, 2000). Las estructuras organizacionales sometidas a tensión y las relaciones de poder pueden influenciar la concienciación hacia la accidentabilidad. Son necesarios entendimientos mutuos y cooperación (Pidgeon, 1998; Pidgeon y O’Leary, 2000).

Según Rundmo (2000), los altos mandos que priorizan la seguridad a la producción tienen un comportamiento distinto ante el riesgo. Ante un desacuerdo de percepción de riesgo, este perfil no consume tiempo decidiendo si los trabajadores que se oponen a la tarea o exponen quejas acerca de la seguridad de ésta tienen razón o no, sino que analiza la motivación de los trabajadores para plantear esas ideas.

Las inconsistencias se dan cuando no se integra una Cultura de la Prevención unificada entre los altos cargos y los operarios, que evite desigualdades a la hora de percibir un mismo riesgo. El logro de una visión común es difícil de alcanzar y requiere políticas de empresa y disposición por parte de las distintas secciones de la empresa, que a su vez deberán contar con una estructura horizontal (Rodríguez, 2009).

Lo verdaderamente rentable para la empresa es tomar las decisiones siendo consciente de la diferencia entre casualidad y causalidad (Peña Baztán, 1990). Considero que con una buena formación en PRL del trabajador se puede reducir la probabilidad de que los accidentes se deban al factor humano, para así poder ahondar más en el ámbito de lo técnico. De esta manera se aprenderá a dar más peso a las causas, en lugar de a los actos puntuales, los cuales ya se ha visto que no suelen ser los principales motivos de los accidentes. Si esta consideración no se hace bien y la investigación de los accidentes no es efectiva, es muy probable que el accidente se repita.

4.4. Comportamiento de Integración Social

Desde que se ha reconocido al capital humano como un activo indispensable de la empresa, la fama de la gestión de recursos humanos ha ido en aumento (De Saá-Pérez y García-Falcón, 2002). Se sabe que con una plantilla de empleados motivada, respetada y formada se puede lograr el nivel de compromiso e innovación necesario para que las empresas de hoy en día puedan sobrevivir (INSHT, 2017).

El INSHT (2017) indica que, para lograr esta situación, la PRL debe integrarse en todos los niveles jerárquicos de la empresa, de manera plena y natural, y ser asumida por éstos. La integración podrá darse por concluida cuando todos los componentes de cada nivel lleven sus actividades a cabo teniendo en cuenta todos los factores de riesgo y con la formación y conocimiento adecuados.

Por ley, la consulta sobre prevención a los trabajadores debe tener unas fechas y una temática establecida, así como especificado a qué empleados se va a realizar la consulta. El empresario hace la consulta a través de los representantes de los empleados y de esa manera le llegan las peticiones y opiniones en materia de prevención, sobre las que posteriormente el empresario deberá tomar una decisión. Entre los temas sobre los que serán hechas las consultas, referentes a planificación, nuevas tecnologías, acciones preventivas, designación de encargados de prevención o procedimientos de información y documentación, cabe destacar la presencia que se le atribuye a la organización de la formación, mostrando de esta manera que se trata de un tema relevante en las empresas.

La respuesta a medidas contra riesgos inminentes no deberá demorarse más de quince días, por parte de la dirección. Todos los procedimientos y actividades preventivas deberán consultarse al delegado en prevención.

Todos los trabajadores deben tomar parte en la integración de estas medidas preventivas, participando en:

- Consultas acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.
- Evaluación de los riesgos.
- Planificación y organización preventiva y acceso a la documentación correspondiente.
- Consulta a los trabajadores sobre la externalización de servicios preventivos o la

realización de auditorías, facilitándoles su participación.

Desde el punto de vista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los trabajadores cuentan con conocimientos que complementan a los de los altos cargos y, por ello, es necesario que se cree una relación de participación, donde exista comunicación, intercambio de opiniones e información, respeto, confianza, preocupación recíproca y toma de decisiones conjunta; todo bajo un marco reglamentario.

La participación es implicarse en un proceso (Boix y Vogel, 2007) y es una de las vías para construir un mundo laboral justo, saludable y competitivo y poder conjugar las necesidades de las personas y de las organizaciones en un entorno continuamente cambiante. Ninguna organización podrá sobrevivir si sus trabajadores no se sienten respetados, libres e integrados en la función que realizan, para así poder potenciar su compromiso. Los modelos organizativos más avanzados dan un papel esencial a la participación (INSHT, 2017).

Añade en INSHT (2017) que el valor de los procedimientos preventivos no radica únicamente en una reducción de los riesgos y su consiguiente aumento de la salud y la seguridad; sirven para crear vínculos entre las distintas facciones que integran una empresa mediante orgullo, confianza, liderazgo, eficiencia y calidad en el trabajo, para que así todas las partes ganen. Como afirman Boix y Vogel (2007), un enfoque moderno de la prevención requiere tener en cuenta los sentimientos y conocimientos de los trabajadores a la hora de fijar objetivos, ya que, de otra manera, la participación queda vacía de sentido.

Para desarrollar un programa de cambio cultural, deben ser consideradas todas las subculturas que integran la empresa y las relaciones de poder existentes entre ellas (Gadd y Collins, 2002).

Estudios del INSHT (2017) han demostrado que las buenas prácticas en prevención empresarial están ligadas al nivel de excelencia de la empresa. Las empresas que en este estudio mostraron un perfil de excelencia mayor tienen, entre otras cosas, una mayor implicación de sus altos cargos en actividades de PRL, la cual integran en todos los niveles y tratan sistemáticamente en todas las reuniones; además, se permite tomar parte a los empleados con sugerencias sobre la materia y se invierte en formación continua en prevención. Una empresa con la que sus trabajadores se sienten identificados es una empresa que tiene más fácil lograr un mayor grado de excelencia.

Según la encuesta Esener, realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en 2009, los altos cargos de empresas con representación legal de los trabajadores centrada en la prevención son más propensos a tomar medidas preventivas y cuanto mayor sea su compromiso, mejores son los resultados en materia de prevención. Además, los trabajadores de estas empresas sienten un impacto de los resultados diez veces mayor que los de aquellas que no cuentan con representación enfocada a la prevención. Es en estas empresas donde también se pueden observar mejores resultados en cuanto a la FPRL de los trabajadores. Como dijo Juan Somavía, Director General de la OIT, durante en Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo de 2006, "...la seguridad y la salud en el trabajo también constituyen un componente esencial de las empresas exitosas y productivas y de las estrategias para un desarrollo sostenible" (Rodríguez, 2009).

Es necesario que el empresario integre en su manera de idear la empresa los principios éticos de una economía del bien común, para que de esta manera su actividad económica

pueda repercutir positivamente en la población trabajadora que tiene asalariada. Ya existen empresas que mediante certificados muestran sus actuaciones acordes con la responsabilidad social, dentro de la cual también se engloba el tema desarrollado, la prevención y la formación en ésta. De esta manera, además de únicamente cumplir con lo legislado, se puede llegar a la raíz de la acción preventiva (INSHT, 2017).

El cada vez mayor protagonismo que la ética tiene en la gestión de la prevención deja al descubierto que estamos frente a una crisis de valores que requiere que estos temas se refuercen cada vez más (Rodríguez, 2009). La prevención, en base a lo indicado por el INSHT (2017), tiene un gran potencial para abrirse paso en un mundo en el que el beneficio empresarial parece estar dejando paso a la valoración de las utilidades sociales que generen las empresas.

Para finalizar, cabe destacar que, aunque sea una afirmación entre los foros empresariales de referencia que las personas son el principal activo de las organizaciones y por tanto sus condiciones de trabajo deben considerarse un valor estratégico, el INSHT (2017) resalta que aún no existe una coherencia entre lo dicho y lo llevado a cabo.

5. MODELO EXPLORATORIO

En este apartado, y una vez recopilada toda la base bibliográfica y los datos que lo respaldarán, se pasará a crear y proponer un modelo exploratorio con la capacidad de clasificar las diferentes motivaciones de los empresarios para invertir en FPRL.

5.1. Pirámide de las Necesidades de Maslow

Para empezar con la construcción del modelo y dado que su estructura se inspirará en la Pirámide de las Necesidades de Maslow (1943), que puede apreciarse en la Figura 2, es oportuno exponer brevemente cuáles son los fundamentos de esta herramienta.

Maslow (1943) propuso una teoría psicológica en la cual formulaba una jerarquía de necesidades. El funcionamiento de este modelo piramidal funciona en base a que cuando las necesidades más básicas o bajas del individuo están satisfechas, surgirán en él nuevas necesidades pertenecientes al estadio inmediatamente superior en la pirámide.

En el escalón más bajo de la pirámide se encuentran las necesidades *fisiológicas*, básicas para la supervivencia. Hacen referencia a todo lo relacionado con alimentos, respiración, sueño, temperatura o bienestar físico. Estas necesidades, al contrario que las demás, nacen con las personas.

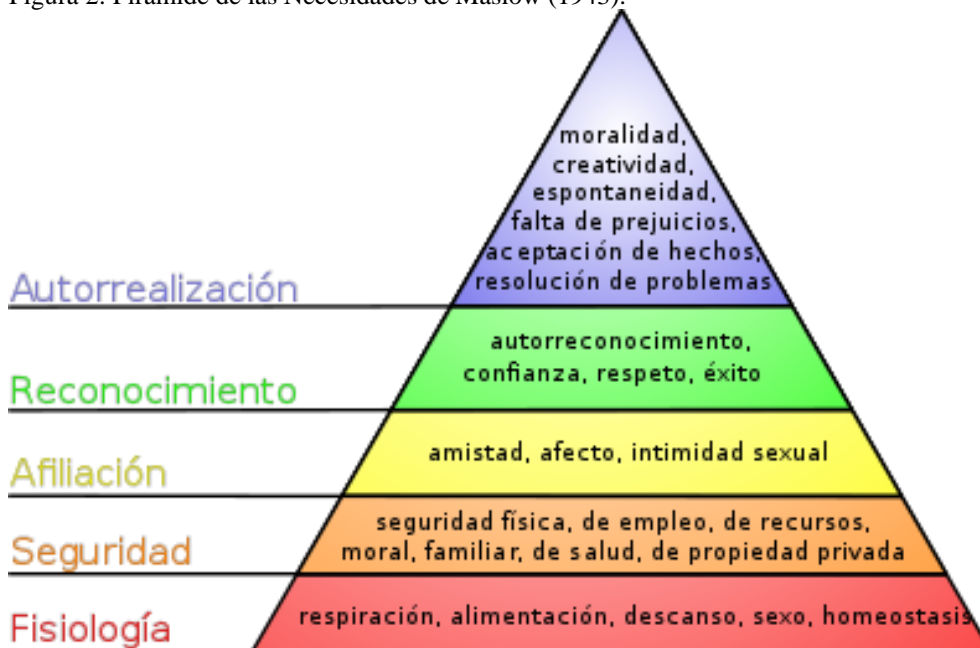
El siguiente nivel abarca la necesidad de sentirse *protegido y seguro*; tanto físicamente, como a nivel de recursos o incluso con la propiedad de una vivienda.

Inmediatamente encima se encuentran las necesidades sociales, que son las que hacen referencia a la aceptación *social* y a las relaciones de amistad, familia, pareja o trabajo que desarrollamos dentro del marco de nuestra naturaleza social.

En el cuarto nivel se encuentran las necesidades de *reconocimiento*, que pueden ser de uno mismo o de las demás personas. En el primer tipo se encuentran, entre otras, la confianza, los logros, la independencia o la libertad. En el segundo grupo están necesidades como la atención, el aprecio, el reconocimiento, el estatus, la dignidad o el dominio. Tener este nivel cubierto ayuda a valorarnos como individuos, alejar las ideas de inferioridad y convertir las ideas de éxito en algo más realizable.

Por último, en la cumbre de la pirámide, se encuentra la necesidad de *autorrealización*. Cuando este nivel se encuentra satisfecho, el ser humano es capaz de encontrar un sentido a su vida, gracias al éxito en las actividades llevadas a cabo. Las personas autorrealizadas se caracterizan, según Maslow (1943), por ser realistas, centradas en los problemas, con diferentes puntos de vista, reservados, independientes y creativos; por ser conscientes de sí mismos y sus defectos, siendo capaces de hacer humor de ellos y por vivir sus experiencias de manera intensa.

Figura 2: Pirámide de las Necesidades de Maslow (1943).



Fuente: A Theory of Human Motivation, Maslow (1943)²².

El modelo de Maslow (1943) tiene un funcionamiento específico que describe cómo se comportan estos diferentes niveles de necesidad en una persona.

Las necesidades ya satisfechas no tienen ninguna influencia en nuestro comportamiento, sólo aquellas que están por satisfacer; pero no en todas las personas surgen necesidades superiores, como la autorrealización. No es necesario haber cumplido necesidades inferiores para que aparezcan superiores, de todas formas, las básicas siempre predominan y requieren de un ciclo motivador menor para llegar a satisfacerse.

Autores como Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn (1994) dicen que el hecho de que este modelo esté construido en forma de pirámide hace referencia a la pirámide social y que, por ello, se asume que los niveles de necesidad más elevados sólo se verán saciados por aquellas personas en niveles más elevados de la pirámide social. Por otro lado, y como ya se ha visto antes, Wahba y Bridwell (1973) rechazan directamente la existencia de cualquier tipo de jerarquía y esgrimen la teoría de que los diferentes campos de las necesidades son alcanzables de manera paralela e independiente.

5.2. Adaptación del marco teórico al comportamiento empresarial frente a la FPRL

Tal y como se ha podido apreciar durante el desarrollo de este trabajo, a la hora de estudiar las motivaciones que empujan al empresario a invertir en Formación en Prevención de Riesgos Laborales, se pueden diferenciar cuatro niveles que, aunque no estén perfectamente delimitados los unos de los otros, cuentan con sus propias cualidades que los diferencian entre ellos.

Cada una de estas motivaciones guarda una correlación total con los comportamientos empresariales vistos en el apartado anterior, pero se construye en base a las ideas también estudiadas en el marco teórico del trabajo.

²² <http://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

5.2.1. Aceptación del entorno

La primera motivación que se va a plasmar es el hecho de que las empresas siempre tenderán a buscar la aceptación de su entorno, tanto a nivel institucional como social, para poder sobrevivir; ya que, como indican Zucker (1977) y Meyer y Rowan (1977), son constructos que existen y perduran gracias a la interacción con su entorno.

DiMaggio y Powell (1983) establecían que uno de los motivos para que la institucionalización se diese son los intereses de los propios actores. En este caso, las empresas, como actores que son, modifican su comportamiento (Roome y Wijen, 2006) y abrazan la institucionalización con el interés de perdurar en el tiempo y no ser excluidos por su entorno.

North (1990) indica que esta motivación de las empresas por cumplir con lo establecido no se tracciona sólo mediante el miedo a la sanción administrativa o la asunción de responsabilidades, ya que, de cara a la sociedad habrá que cumplir ciertos requisitos que, aunque la ley no recoja, son igualmente importantes. Como ya se ha visto (INSHT, 2017), por su carácter social, la gestión que la empresa dé a la prevención y su formación tendrán un gran impacto en la opinión social y por ello enfatizar las acciones en este ámbito será clave para ganarse la aceptación del entorno.

La motivación porque el entorno acepte a la empresa también puede llevar a los empresarios a volcar sus esfuerzos en enfatizar, de cara a sus stakeholders, los intercambios de valor en un contexto globalizado o la conexión entre capitalismo y ética (Freeman, 1984).

De las afirmaciones del INSHT (2017) se puede extrapolar que la motivación del empresario puede ir más allá de la aceptación social básica, llegando a buscar, con actos de FPRL que superen a los establecidos por ley, la reputación y el prestigio de cara a la sociedad.

Este afán por ser aceptadas llevará a las empresas a tomar conductas isomórficas de prevención proactiva (Meyer y Rowan, 1977), entre las cuales, sin duda, está la aceptación de la legislación vigente, tanto en materia de FPRL, como sobre otros asuntos que no atañen a este trabajo. De esta manera, si las empresas quieren sobrevivir, todas deberán bailar a un mismo son que no las excluya ni de la legalidad, ni de la aceptación social.

5.2.2. Estabilidad económica

La estabilidad económica es una fuerte motivación de la empresa, dado que maximizar sus beneficios es otra de las maneras, a parte de las ya vistas, para subsistir en el mercado y mantener a los accionistas y socios (que forman parte de los stakeholders) conformes con la inversión que han depositado en la organización.

El empresario asume pérdidas y ganancias que produzca la empresa y, por ello y según la Teoría Neoclásica de la Empresa, tendrá un gran interés en maximizar las ganancias generadas (Hart, 1989). En base a esta maximización, Knight (1921) afirma que el empresario deberá asegurar la actividad de la empresa mediante la minimización del riesgo de pérdida de ganancias.

Por su parte, otra manera que el empresario tiene para cumplir con su motivación por la estabilidad económica de la organización es, según Schumpeter (1934), la innovación, que en este caso se da en procesos organizativos, mediante medidas activas en FPRL.

Afirma el autor que esta es la única manera para que la empresa sobreviva en un mundo en continuo cambio y Porter y Kramer (2006) lo respaldan con la idea de que las innovaciones en responsabilidad social pueden traducirse en ventajas competitivas y beneficio económico.

Se aprecia que la motivación por una estabilidad económica para la empresa siempre ha estado presente en la mente del empresario, pero, según Peña Baztán (1990), no fue hasta hace poco que la mentalidad empresarial cambió y se comenzó a ver que los accidentes laborales suponen un elevado coste económico. La manera de tratar los costes por accidentalidad laboral siempre ha sido complicada y su apreciación en las cuentas muy difícil, es por eso por lo que esta verdad sobre los costes de la accidentalidad es difícil de asumir de manera general (INSHT, 2017).

En los datos de apartados anteriores, el coste que los accidentes suponen a las empresas es muy elevado y supone un porcentaje muy alto de los costes a los que la empresa debe hacer frente para mantener a sus empleados en plantilla (Osalan, 2006).

Como ya se ha visto con MacCrimmon y Wehrung (1990), la utilidad esperada de la FPRL será elevada para el empresario, que tendrá un gran interés por no arriesgar su capital por causas derivadas de la accidentalidad de los empleados. Arriesgar en prevención nunca es rentable y, si la preferencia por el riesgo depende del beneficio esperado (Sarin y Weber, 1993), la motivación por una estabilidad económica hará que los empresarios se muestren reacios a exponer a sus trabajadores a riesgos. Según la Teoría Homeostática del Riesgo (Wilde, 1982), para tomar una decisión, el decisor valora la relación existente entre el comportamiento arriesgado o seguro y los beneficios o los costes derivados; como ya se ha visto, los costes que a una empresa puede suponerle no tomar medidas en FPRL son mucho mayores que el beneficio que le aporta evadir esta inversión y, por tanto, no tendría sentido tomar esta decisión arriesgada que lleva consigo un coste mayor.

5.2.3. Asunción de riesgos

El asumir la existencia de un riesgo determinado, debido a la no inversión en FPRL, puede motivar al empresario para modificar su conducta y apostar por esta inversión. El concepto de percepción de riesgo, como se ha observado, puede diferir dependiendo de las características del observador. Además, aparece otra vez el concepto de homeostasis del riesgo, que puede hacer que el empresario se sienta protegido y dificultar que llegue a verse motivado por el riesgo que en realidad está asumiendo.

La percepción que el empresario tenga respecto al riesgo laboral determinará la valoración que le dé al peligro. El empresario puede no percibir el riesgo al que sus trabajadores están expuestos, bien porque las actividades que están llevando a cabo son hechas de manera poco frecuente (Rasmussen, 1994) o bien porque se llevan a cabo frecuentemente (Douglas, 1996). Un error común es cargar al trabajador con la culpa del accidente una vez la empresa cumple con los requisitos mínimos legales, sin considerar la problemática organizacional que puede haber detrás (Bilbao, 1997). El empresario deberá mirar a estos sucesos de una manera global que haga que su percepción del riesgo de verdad sea una motivación que le lleve a invertir en FPRL, dado el grave impacto organizativo y social que los accidentes acarrear.

Según Fischhoff et al. (1984), es tarea del propio empresario que su manera de asumir el riesgo cambie hasta llegar a ser motivante, mediante un cambio en la construcción que él hace para definir y medir el riesgo. Otra manera de cambiar es mentalizarse de que los

informes oficiales de los técnicos no siempre van a ser el santo grial acerca de qué medidas tomar en prevención y que, por ello, es necesario, atender de primera mano a las observaciones que los propios operarios puedan hacer (Douglas, 1996).

Mediante una voluntad hacia la percepción del riesgo, el empresario será capaz de comenzar a ver que los accidentes se deben a causas que la organización acarrea de forma previa al propio suceso, que los accidentes son técnicos u organizacionales y no casualidades atribuidas a la falta de atención de los trabajadores (Peña Baztán, 1990).

Una vez el empresario haya superado las barreras que pueden impedirle percibir el riesgo al que sus empleados están expuestos, la Teoría Homeostática del Riesgo de Wilde (1982), pero esta vez refiriéndose a costes o beneficios en salud y no en términos económicos, hará que el empresario valore si está dispuesto a asumir las consecuencias que el hecho de no invertir en FPRL puede conllevar.

Para de verdad verse motivado a invertir, es necesario que el empresario supere la “trampa” que la homeostasis del riesgo puede traer consigo; y es que el hecho de que previamente se hayan cubierto las obligaciones legales respecto a la formación en prevención, puede acarrear que el responsable se sienta sobreprotegido, estime y, posteriormente, acepte una exposición al riesgo de sus empleados menor que la que de verdad se da. En este caso, esa despreocupación se traducirá en un aumento del riesgo que hará que la situación de la accidentabilidad en la empresa, que había sido reducida gracias al acatamiento de las normas, vuelva a su estado natural.

Si el empresario supera esta situación de homeostasis podrá pasar a nunca subestimar el riesgo laboral que acontece sobre sus empleados y de esa manera sentir una verdadera motivación por la seguridad e integridad de éstos que le lleve a invertir el FPRL. Esta inversión se verá reforzada por que el empresario verá en la formación uno de los mejores medios para mejorar la actitud de prevención de los trabajadores, para así evitar esos riesgos de los que él ya ha logrado ser consciente (Chen y Tian, 2012).

Con estos comentarios no se busca que el empresario viva continuamente preocupado por el riesgo, como establece la Teoría de la Sociedad del Riesgo (Beck 1992; Beck 1996; Ekberg 2007), pero sí que se considera necesario eludir las limitaciones culturales y jerárquicas a las que Slovic hace referencia (Short, 1984 y Douglas y Wildavsky, 1982) en su obra y que pueden alejar la percepción de riesgo de un alto cargo de la de un trabajador raso.

5.2.4. Codependencia e Implicación

La última motivación para la inversión en FPRL por parte del empresario que se va a analizar se basa en un sentimiento de codependencia e implicación que puede surgir cuando el empresario asume que la organización es una red de relaciones de intercambio entre personas que contribuyen a su desarrollo a cambio de incentivos, valiosos para ellas, que ésta les otorga (March y Simon, 1958).

Las relaciones de confianza a largo plazo pueden llegar a modificar totalmente las respuestas de los trabajadores hacia su superior y esto es algo que el empresario ha de advertir, volcándose en actividades con fuertes componentes de intercambio social (Coyle-Shapiro y Conway, 2005; Eisenberger et al., 2004; Suazo et al., 2009).

Es necesario que esta motivación nazca impulsada, en parte, por el concepto de la dependencia de recursos de Pfeffer y Salancik (2003), ya que el empresario debe asumir que, aunque él cuenta con recursos capitales y materiales, los empleados poseen sus

conocimientos y su fuerza de trabajo, que son bienes difíciles de remplazar y de gran importancia. Que los empleados se sientan en consonancia con su empleador, aumentará la reputación de este último y reducirá la incertidumbre que pueda surgir en los intercambios.

El empresario debe mostrar que las relaciones de intercambio social que ha entablado con sus empleados son dignas, justas y de buena fe (Organ, 1990) y tener cuidado con la preservación de estas relaciones ya que, al no ser contractuales, su ruptura puede causar daños irreparables entre las partes (Rousseau, 1989).

Esta motivación por implicarse con sus empleados y sentir que la relación existente de por medio se basa en la codependencia, llevará al líder de la organización a adquirir un perfil transformacional, moldeando, mediante su postura, el carácter general que debe adquirir la empresa (Dvir et al., 2002). De esta manera, la cultura de la organización se modificará y pasará a tener una clara influencia de la prevención, pudiéndose denominar una Cultura Preventiva.

Estas medidas harán que las situaciones de estrés expuestas previamente en la Teoría de la Incertidumbre Administrativa (Lind y Van den Bos, 2002) no se cumplan. Una integración de la FPRL en todos los niveles jerárquicos de la empresa, de manera que los empleados se sientan consultados en todo momento, motivará a la plantilla a poder responder con el compromiso y la innovación claves para la supervivencia de la organización (INSHT, 2017).

Medidas de apoyo a la prevención mostrarán al empleado el compromiso de intercambio social que tiene la empresa y reforzará el vínculo sentimental que lo une a ella (Meyer y Allen, 1997). Mostrar esta disposición a implicarse con sus empleados hará que reduzcan su absentismo (Eisenberger et al., 1986), aumenten su compromiso (Sinclair y Tetrick, 1995; Witt, Kacmar, y Andrews, 2001), mejoren su comportamiento cívico (Ladd y Henry, 2000; Witt, 1991) o eleven su desempeño laboral (Orpen, 1994). De esta manera el compromiso y los resultados positivos del empleado se potencian de manera beneficiosa para la organización (Saks, 2006).

Para finalizar, la idea que ha de motivar al empresario a actuar en FPRL es el hecho de que los estudios (encuesta Esener, 2009) muestran que los líderes que de verdad se implican en la integración de la prevención y, del mismo modo, se esfuerzan por cooperar con sus empleados y demandar su participación activa en este proceso, son quienes logran llevar adelante empresas eficientes y con altos niveles de excelencia. Para que los empleados puedan enorgullecerse de pertenecer a una organización, el líder deberá actuar de manera ética, basada en una economía del bien común y más específica que la meramente indicada por la legislación (INSHT, 2017).

5.3. Creación y proposición del modelo exploratorio

Una vez expuestos los diferentes niveles de la Pirámide de Maslow (1943) y las diferentes motivaciones que se busca presentar en el modelo, las cuales se basan en los comportamientos de las empresas frente a la FPRL y a las teorías económicas y psicológicas analizadas, ya es posible dar forma al modelo exploratorio.

Para estructurar la relación existente entre estas motivaciones para la inversión en FPRL de una manera jerárquica y más fácil de interpretar, he considerado que la Pirámide de las Necesidades de Maslow (1943) puede aportarme un patrón simple pero que encaja bastante bien con lo que se busca. Como se ve en la Figura 3, cada una de las motivaciones puede relacionarse con cada uno de los niveles del modelo de Maslow, por medio de las

teorías que han sido aportadas en el apartado de marco teórico de este trabajo.

Figura 3: Proposición de modelo, adaptado desde la pirámide de Maslow y las teorías utilizadas.



Fuente: Elaboración propia.

Como la Figura 3 muestra, al nivel *fisiológico* de Maslow se le puede asignar la motivación por la **aceptación del entorno**. Esto se debe a que, más allá de lo meramente económico, la clave para la supervivencia básica de la empresa radica en la aceptación de las instituciones y stakeholders que la rodean. La empresa deberá cumplir lo establecido legal e informalmente en materias como la FPRL, para así poder lograr la aceptación, que para ella es tan importante y básica como el oxígeno para un ser humano. En esta situación, el empresario se encuentra sumergido aún en una manera de actuar puramente reactiva.

Posteriormente, y en analogía con el nivel de *seguridad* de Maslow, está la **estabilidad económica**. La estabilidad económica de una empresa se traduce en seguridad de perdurabilidad, una vez la aceptación social se ha cubierto, y se logra mediante una tendencia a tratar de maximizar los beneficios. La empresa necesita esta maximización para sobrevivir e incluso para rendir cuentas a quienes han apostado por ella; es por esto por lo que el empresario que conozca el riesgo y la pérdida económica de no invertir en FPRL, hará todo lo posible por efectuar esta inversión y mantenerse seguro. Es en este estadio en el cual el empresario comienza a dejar de lado el funcionamiento reactivo y se involucra en un sistema preventivo, originado por la idea de que la accidentalidad trae más costes que su prevención.

El tercer estadio, de camino a la cumbre, lo ocupa la motivación que el empresario sentirá una vez sea capaz de ver que la empresa está formada por personas que necesitan no **asumir riesgos**. Enfrento este concepto con el de la *afiliación* porque es en este momento cuando el empresario comienza a sentir una motivación más allá de la propia supervivencia social o económica de la empresa y se sitúa a sí mismo al mismo nivel que los empleados, siendo capaz, así, de empatizar, estimando y aceptando los riesgos con los mismos criterios que éstos. En este caso, el empresario ya ha dejado atrás la gestión reactiva y es plenamente consciente de la necesidad de un sistema preventivo integral en la empresa. De la misma manera, asumir a sus empleados como una pieza clave de la empresa, a la cual debe cuidar por motivos humanos, abre paso al siguiente nivel, el cual se guía ya por un estado total de Cultura Preventiva.

Finalmente, se ha considerado unificar los dos niveles superiores de Maslow,

reconocimiento y autorrealización, en la motivación que para el empresario puede suponer el hecho de asimilar que la única manera de que la empresa tenga éxito y logre la excelencia es ser consciente de que la **codependencia e implicación** que debe desarrollar con sus empleados es la clave para lograrlo. Una manera adecuada para desarrollar este compromiso es que los trabajadores sepan que la empresa se preocupa por ellos y existe un intercambio social, que, en este caso, puede estar basado en medidas de FPRL. Como antes se ha dicho, en este caso la integración de la Cultura Preventiva en la empresa ya es plena y la transición de la reactividad a la proactividad puede darse por concluida.

Este concepto de mejora y escalada a lo largo de la pirámide está fuertemente relacionado con el tránsito de la prevención reactiva a la Cultura Preventiva, ya estudiado en el apartado de comportamiento empresarial, en la Figura 1. Mediante la estructura piramidal y nivelada del modelo busco plasmar la sensación de que el proceso de generación de Cultura Preventiva que trae la proactividad es la mejor manera para lograr la excelencia empresarial, con los resultados beneficiosos que ésta conlleva para la actividad empresarial.

6. TRABAJO EMPÍRICO

El interés de este modelo exploratorio propuesto radica en la posibilidad de clasificar a los distintos empresarios en los distintos niveles de motivación de la pirámide para que así ellos mismos o la propia administración puedan ser conscientes de cuál es la situación respecto a la FPRL. Mediante el cuestionario que detallaré a continuación, es posible recabar entre las empresas la información necesaria y clasificarlas según el modelo, de cara a poder tomar las medidas necesarias que estimulen la motivación por la FPRL de cada perfil. Antes de empezar a presentar el cuestionario, este apartado lo introducirá una entrevista a un experto en PRL, que servirá, de alguna manera, como cauce para la formulación del cuestionario y, posteriormente, de la discusión de sus resultados.

6.1. Entrevista a experto en PRL para contrastar el modelo

Con el objetivo de aportar calidad al trabajo y tratar de pulir ciertos puntos mediante el conocimiento de alguien experto en la PRL, se ha acudido a Ander Izquierdo Ferrán. Izquierdo ha desarrollado proyectos de innovación en el ámbito de la PRL con empresas líderes del sector, entre 2005 y 2011 lideró el Programa de Capacitación del sector de la Construcción, que consistía en la implantación de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) y fue líder del desarrollo de Línea Prevención y Gesinprec, dos proyectos de gran calado vinculados a la TPC. En cuanto a su formación, cuenta con un Máster en PRL, uno en Desarrollo, por Mondragon Unibertsitatea y otro en Innovación, por Team Academy.

Para conseguir el feedback de este experto, le fue facilitada una copia del trabajo y se le pidió que la leyera y aportara su punto de vista. Una vez hubo enumerado los puntos que consideraba modificables o las aportaciones desarrolló, tuvimos una reunión en la que expuso todas sus apreciaciones. En este apartado se expondrán los puntos más relevantes que se trataron en esa entrevista.

Antes de comenzar con los comentarios acerca del propio contenido del trabajo, el experto dio algunas recomendaciones meramente formales. Posteriormente, comenzó con los puntos a mejorar en el cuestionario elaborado.

Según el experto, opinión con la que coincido, el cuestionario falla tanto en la manera en la que está desarrollado, como en la manera en que fue distribuido entre los empresarios. Antes de ser enviado, el cuestionario debió haber sido testado por psicólogos y expertos en su elaboración y en PRL, para asegurar que las preguntas fueran más incisivas, arriesgadas y lograran la opinión objetiva de los empresarios encuestados.

El experto propone, entre otras, preguntas directas como si consideran la FPRL un “sacacuartos”, si seguirían el ejemplo de empresas exitosas pero que no cumplen con las medidas en FPRL o si consideran que funcionar de manera acorde con la ley obstaculiza la actividad de la empresa. Por otro lado, también nota la falta de preguntas como cuál es la inversión total en formación general y PRL de las empresas y cuál es, dentro de estas, la proporción de su inversión en FPRL.

Izquierdo aconseja que las preguntas podrían estar ordenadas no según el nivel motivacional del modelo al que pertenecen, sino siguiendo un hilo argumental, que encaminase al encuestado a desconectar de su percepción subjetiva y aportar respuestas más ricas. También añade que, de cara a futuros cuestionarios, sería apropiado usar un programa de tratamientos de datos, para poder trabajar con grupos de preguntas más completos y complejos, ahorrando tiempo.

Por otro lado, y en cuanto a la manera de distribuir los cuestionarios, el experto opina que deberían haber llegado a las empresas por medio de asociaciones como la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM), Osalan o la patronal Confebask. Esta manera vertical de llegar a las empresas aseguraría una mayor repercusión y participación. Sumado a esto, cree que el cuestionario debería haber sido realizado a los distintos representantes de cada departamento de las empresas, para poder contrastar las respuestas, dado que existen componentes de la empresa a los que la PRL puede quedarles algo lejos o cuya percepción del riesgo no es la más adecuada.

Después de tratar los problemas del cuestionario, el experto aportó algunas maneras para presentar los datos de manera simple pero eficiente. Es en estas aportaciones en las que se basan las tablas de resultados que se verán en el apartado correspondiente.

Pasando al apartado de la discusión de los resultados, Izquierdo insiste en que este trabajo no debería profundizar en la creación de aportaciones concretas, ya que para ello se requeriría un mayor conocimiento práctico. Por otro lado, remarca que su gran utilidad radica en la capacidad de presentar distintos perfiles existentes, según su motivación por la FPRL, que requerirán distintas medidas para estimular sus actuaciones en esta materia.

Aun así, de cara a las proposiciones que se expondrán en la discusión, el experto presentó la necesidad de medidas para lograr que los técnicos en PRL de las empresas aprendan a modificar la manera en que las propuestas de PRL se hacen en la organización, para que resultasen más atractivas para el resto de los departamentos. Esto acabaría con la problemática que suponen las distintas percepciones del riesgo existentes en cada departamento. Dice el experto que parte de este problema también radica en que muchas veces la dirección de PRL pertenece a rangos inferiores al resto de direcciones y que, por tanto, sus propuestas son consideradas inferiores.

Dejando de lado las proposiciones y adentrándose en cuestiones específicas, estrechamente relacionadas con la temática de este trabajo, que podrían estudiarse en un futuro, el experto profundiza en el concepto del isomorfismo y presenta la necesidad de un estudio que analice si un aumento de éste entre las empresas del sector AEISM, supondría una disminución de los accidentes laborales.

También comenta que, aunque en este trabajo no se desarrolla el tema del coste económico-social que supone la accidentalidad laboral, sería interesante hacer un estudio objetivo que pudiera estimular el interés de la administración por tomar medidas de reducción de la accidentalidad laboral. El interés de este análisis recaería en que este coste es muy elevado, pero difícilmente cuantificable, dado que se calcula en base a la cuantía económica que el accidentado dejará de revertir a la sociedad, que previamente invirtió en él para que lograra alcanzar la posición en la que está. Para el seguimiento de esta temática, el experto propone los trabajos de Joaquín Nieto Sainz, actual director de la oficina de la OIT para España y colaborador del Instituto Sindical de Trabajo ambiente y Salud (ISTAS).

Otro concepto que Izquierdo propuso fue el hecho de que dentro de cada empresa existen diferentes perfiles, con distintas motivaciones por la FPRL, que podrían ser analizados de un modo parecido al que se analiza a los empresarios participantes en este estudio. De esta manera el experto introduce un concepto ya expuesto en el trabajo, como los stakeholders internos, o uno nuevo como los diferentes roles de Kotler (2004) en la decisión de compra, que podrían transformarse en roles de cara a la decisión de inversión en FPRL.

En cuanto a mi preocupación por cierta reiteración presente en los apartados teóricos y sobre el comportamiento empresarial, la cual expreso más adelante en el apartado de limitaciones, el experto en PRL opina que se debe a la propia estructura del trabajo. Apunta que la disposición de estos apartados sirve para que los conceptos tratados a lo largo del desarrollo del estudio se mantengan frescos y el trabajo conserve su carácter divulgativo. Afirma, también, que la amplia cantidad de teorías desarrolladas, lejos de ser excesiva, puede servir como base para la creación de los diferentes perfiles a los que da gran importancia.

Terminando con sus aportaciones, Izquierdo hizo mención a la Teoría del Cisne Negro de Taleb (2007) y dijo que, junto a las teorías analizadas, serviría para explicar de una manera distinta la prevención reactiva. Esta teoría trata cómo sucesos, como la accidentalidad, no suelen esperarse y se creen casi imposibles, sólo registrándose y analizándose una vez han tenido lugar.

Para finalizar, Izquierdo remarcó que las futuras investigaciones que pudieran tener origen en este trabajo ayudarán a la concepción estratégica de la PRL dentro de las empresas. La entrevista concluyo con una frase inspirada en Drucker: “el análisis de los perfiles motivacionales y la cultura de la empresa es clave para evitar que ésta última se coma a la estrategia para el desayuno”.

6.2. Cuestionario a empresarios basado en el modelo exploratorio

Se ha querido elaborar el cuestionario de la manera más simple posible, tomando ciertas afirmaciones que han ido apareciendo a lo largo de la literatura y construyendo cuatro bloques de preguntas, cada uno formado por nueve afirmaciones referentes a un nivel motivacional del modelo propuesto (Anexo 4). Las respuestas estarán limitadas entre el 1 y el 5, así, cuanto más cerca del cinco más elevada será la situación de la motivación del empresario por la FPRL. Cabe destacar que se ha tratado de desarrollar los diferentes puntos del cuestionario de tal manera que evoquen siempre una situación positiva y completar el cuestionario se antoje una tarea más cómoda. Además, se ha añadido una pregunta de autodefinición, en la que el empresario elegirá directamente en cuál de los cuatro niveles de motivación se sitúa a sí mismo.

Dado que el sector AEISM tiene un gran tamaño y es posible que algunos empresarios ni siquiera sitúen a su empresa dentro de las actividades englobadas en él, en ningún momento se nombra este sector a lo largo del cuestionario, para evitar confusiones. Además, durante la presentación del cuestionario, se insta a que las preguntas sean completadas por quien ostente el cargo de máxima autoridad en la empresa, sin mencionar si a éste se le podría denominar empresario o no. Este detalle sirve para evitar que potenciales colaboradores del estudio se desmarquen de él, tras no verse identificados con la definición más común del término “empresario”.

Este cuestionario tiene la función de respaldar las proposiciones que se harán en el apartado de discusión para la mejora de las motivaciones de los empresarios en materia de FPRL. Con este fin, se pretende, por un lado, que el empresario se posiciones en una situación de mayor o menor acuerdo con afirmaciones que favorecen a la FPRL, para poderlo clasificar de acuerdo con su nivel en cada uno de los estadios motivacionales, en base a sus respuestas. Por otro lado, en un apartado más abierto, se ha solicitado, a los que así considerasen oportuno, que aportaran propuestas para contribuir a la mejora de la FPRL en su empresa.

Para terminar, quiero destacar que en todo momento se ha remarcado el hecho de que no

se reflejaría las respuestas de cada empresario de manera individual en el trabajo, para así crear una sensación de confidencialidad que animara a los encuestados a responder más abiertamente. Además, se ha informado de que, para quien así lo haya indicado, este trabajo estará disponible mediante la dirección de correo electrónico que pueden facilitar en el cuestionario.

6.2.1. Muestra seleccionada

Este estudio abarca a 17 empresarios (unidad de análisis) del sector AEISM de Bizkaia, ya que los datos han mostrado que es el más castigado por la accidentalidad laboral en nuestro territorio histórico y, además, porque parece una tarea más accesible y razonable contactar con empresas más cercanas. Es necesario clarificar que, aunque el sector esté integrado por más grupos, para simplificar el muestreo, se extrapola que lo componen únicamente las empresas con códigos CNAE que empiecen por 24 y 25, pues son las que conforman el sector casi en su totalidad. Dentro de estas características, se trató de contactar con una primera lista de cerca de 600 empresarios, elaborada con ayuda de un directorio de empresas, llamado eInforma²³, que facilita información de empresas clasificadas por código CNAE y por provincia de España. Posteriormente, fui encontrando las direcciones de correo electrónico de estas empresas, tanto en sus respectivas páginas webs, como en el directorio Empresite²⁴. De esta manera generé una lista de difusión por correo electrónico para enviar el cuestionario a estas 600 empresas.

Quiero remarcar que para elegir la muestra no se ha tenido en cuenta el tamaño de las empresas, únicamente su posición geográfica y su sector, debido a que limitar de esta manera la muestra hubiera disminuido su tamaño y fiabilidad. La manera en que la muestra ha sido calculada era, en un principio, aleatoria, puesto que, de todo el universo de empresas vizcaínas con códigos CNAE 24 o 25, se envió el cuestionario a todas y cada una de las que eran accesibles. Dado que sólo algunas contestaron, la muestra pasó a ser de conveniencia, conformada sólo por aquellas empresas que creyeron conveniente o pudieron participar en el estudio. Dada la escasez de participación de los empresarios, no se busca ningún tipo de proporcionalidad por estratos. Teniendo en cuenta que el universo de empresas que reúnen las características buscadas es de aproximadamente 1000 y que la muestra incluye a 17, el margen de error máximo esperado para este estudio es del 23,6 por ciento.

El cuestionario incluye unas preguntas de control que solamente buscan recabar datos de la empresa y el empresario para poderlo posicionar y clasificar dentro de la muestra, a la hora de analizar los resultados. En el Anexo 5 aparecen datos específicos que los empresarios han facilitado, como respuesta a estas preguntas, tales como la facturación anual de la empresa, el número de empleados, horas anuales dedicadas a FPRL en sus empleados o edad del empresario que lidera la organización. Algunos de estos datos, que no han sido aportados por los empresarios, se han extraído de la base de datos SABI²⁵. A la hora de analizar las respuestas y presentar los resultados, pretendo vincular ciertas motivaciones que aparezcan predominantes, con estas características de cada empresa.

6.2.2. Resultados del cuestionario

Antes de comenzar con el análisis descriptivo de los resultados arrojados por la muestra de empresarios seleccionada, es necesario justificar el porqué de la disposición de los

²³ <https://www.einforma.com/>

²⁴ <http://empresite.eleconomista.es/>

²⁵ <https://sabi.bvdinfo.com/version-2018828/home.serv?product=sabineo&loginfromcontext=ipaddress>

datos de la manera en que serán expuestos.

En la idea inicial del cuestionario, se buscaba situar a los empresarios en su estadio correspondiente de la pirámide en base a que sus respuestas se acercaran más a los ideales que este estadio representa. Siguiendo los principios de la Pirámide de Maslow (1943), se esperaba que un empresario situado en una posición de la pirámide mostrara igualmente altas las motivaciones por la FPRL de niveles inferiores al que le correspondiese.

Tras haber recibido los cuestionarios cumplimentados, se puede apreciar cómo los empresarios se sitúan a sí mismos en un determinado nivel de motivación de una manera aleatoria, que queda lejos de la esperada. Aunque la teoría de Maslow (1943) contempla la posibilidad de ascender a un estadio sin haber completado el anterior totalmente, en este caso existe una clara inconsistencia que impide llevar a cabo el tratamiento de datos que en un principio se buscaba.

Esta problemática puede deberse a la dificultad de los encuestados para contestar a las cuestiones de manera objetiva, ya que tratar temáticas relacionadas con la PRL es, en ocasiones, algo delicado. Otro motivo por el que los resultados del cuestionario no parecen reflejar fielmente la realidad que la datuística ha mostrado al comienzo del trabajo puede ser por una concepción errónea del modelo.

Es por esto por lo que, para analizar los resultados obtenidos, me basaré en la detracción que Wahba y Bridwell (1973) hacen de la teoría de Maslow, suavizando el enfoque jerárquico de las motivaciones del modelo y presentando cómo las empresas se han situado, o no, en distintos niveles motivacionales, de manera paralela.

Una vez superado este preámbulo y antes de pasar a comentar los resultados del cuestionario, queda informar de que las puntuaciones que cada empresario ha logrado en cada nivel motivacional no son más que una media aritmética de las respuestas marcadas en cada grupo de preguntas.

Además, es necesario añadir que al cuestionario se le ha sumado una pregunta consistente en que el empresario se posicionara directamente en uno de los niveles de la pirámide, que servirá para multiplicar por 1,05 la puntuación asignada al nivel que el encuestado se haya autoasignado. Para tomar esta decisión se ha considerado que, al tratarse en todo momento de un cuestionario en el que el empresario se sitúa de manera indirecta en un nivel del modelo, sería adecuado balancear esto con la opción de situarse directamente en uno de los estadios y potenciar así la puntuación de este estadio.

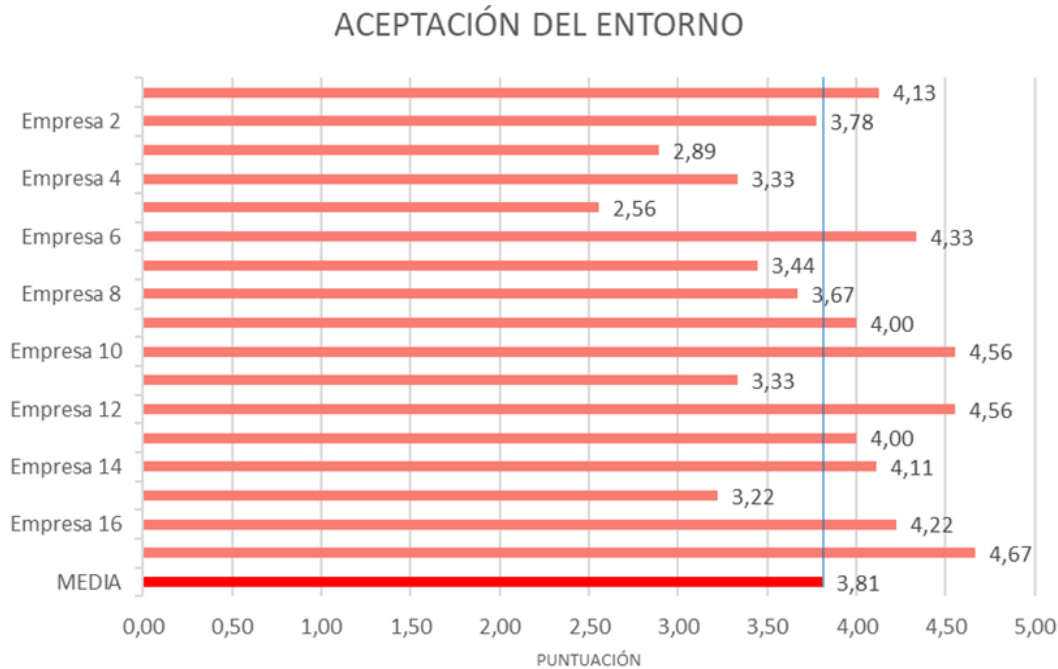
En cada nivel del modelo, se tomará la media de las puntuaciones que los empresarios hayan sacado como referencia para considerar si éstos muestran una alta motivación o no (tomando como motivaciones altas las de aquellos cuya puntuación se encuentre por encima de la media).

Falta añadir que en las siguientes gráficas se han ocultado los nombres de las empresas a las que pertenecen los distintos empresarios, debido a condiciones de confidencialidad que ellos han demandado.

En la Gráfica 4 se ve cómo la puntuación de nueve de los empresarios se sitúa sobre la media, mostrando que la aceptación de su entorno es una motivación poderosa para su inversión en FPRL. La inversión en FPRL por parte de este grupo de empresarios se estimulará con mayor facilidad mediante medidas de la administración centradas en otorgar mayor legitimidad a las organizaciones. En cambio, los ocho restantes requerirán

medidas que sirvan para hacerles ver que, como organizaciones, necesitan la aprobación del entorno que las rodea para sobrevivir. Estas medidas, junto con las referentes al resto de grupos de empresarios, se propondrán en el apartado de discusión.

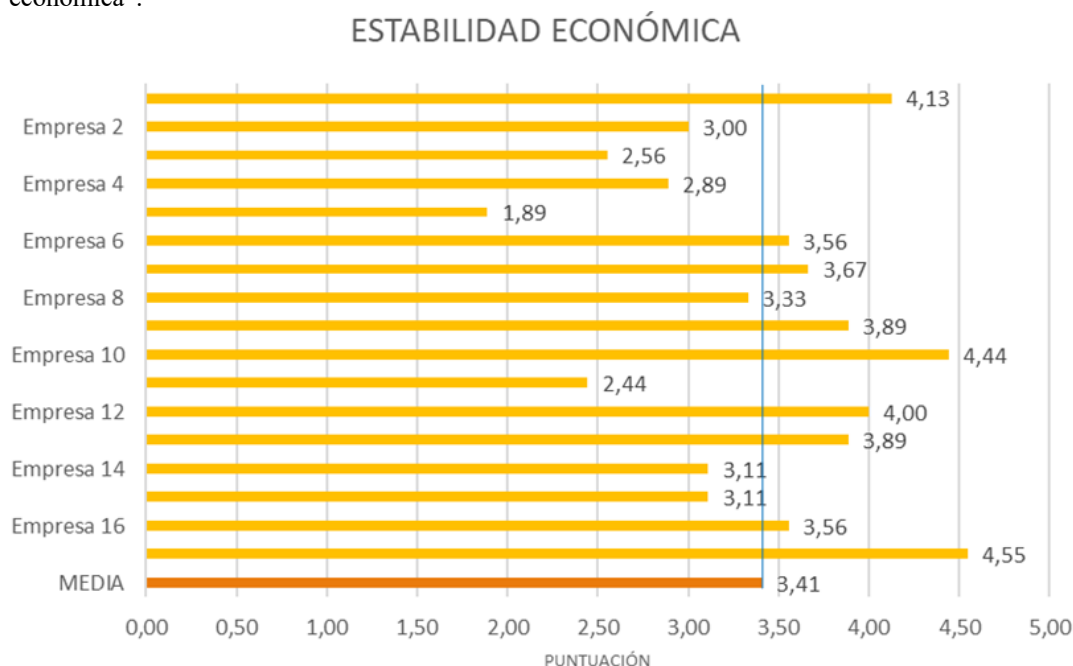
Gráfica 4: Puntuaciones de los empresarios encuestados en el nivel motivacional de “aceptación del entorno”.



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario a empresarios.

En el caso de la Gráfica 5, son los nueve empresarios que se sitúan por encima de la media de las puntuaciones los que demuestran la fuerza que la estabilidad económica que puede aportar la FPRL tiene en su motivación. Los que se encuentran por debajo de la media son quienes consideran que la formación en prevención no es más que un gasto para la empresa. En este nivel ambos perfiles requerirán incentivos económicos, los primeros para estimular su inversión y los segundos para que en ellos surja una motivación económica por la inversión en FPRL.

Gráfica 5: Puntuaciones de los empresarios encuestados en el nivel motivacional de “estabilidad económica”.



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario a empresarios.

Al igual que en los niveles anteriores, hay nueve empresarios por encima de la puntuación media referente a su motivación por la FPRL basada en la manera que tienen de asumir los riesgos (Gráfica 6). Serán medidas relacionadas directamente con la actuación contra los riesgos las que influyan en las motivaciones de inversión de estos individuos. Para que los ocho que, en este caso, no se ven motivados por la asunción de riesgos desarrollen esta motivación, se necesitarán medidas consistentes en disminuir el riesgo que están dispuestos a asumir para sus trabajadores.

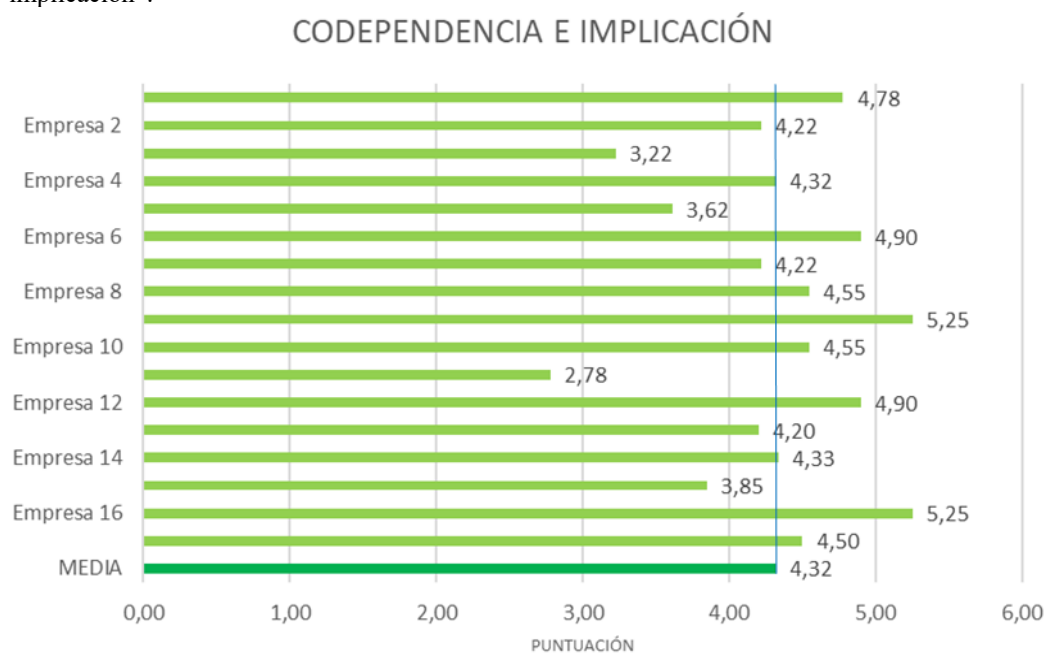
Gráfica 6: Puntuaciones de los empresarios encuestados en el nivel motivacional de “asunción de riesgos”.



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario a empresarios.

Finalmente, aparece la Gráfica 7, que muestra la existencia de ocho empresarios que superan la puntuación media en el cuarto nivel de la pirámide y que, por ello, se presuponen sensibles a medidas a nivel organizativo que contengan un fuerte componente social. Por el contrario, los nueve empresarios que no muestran una alta motivación basada en este concepto necesitarían, para situarse en lo más alto de la pirámide, medidas que les muestren que la excelencia organizacional está estrechamente relacionada con el intercambio social.

Gráfica 7: Puntuaciones de los empresarios encuestados en el nivel motivacional de “codependencia e implicación”.



Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario a empresarios.

Mediante esta clasificación gráfica se han creado diferentes perfiles, según sus sensibilidades o niveles de motivación por la FPRL, que en el próximo apartado permitirán clasificar y focalizar las proposiciones que se desarrollen. Cada perfil requerirá distintas medidas que, por un lado, enciendan motivaciones débiles y, por el otro, estimulen las motivaciones por la inversión en formación preventiva más fuertes.

Además de esta manera de clasificar perfiles para distintas propuestas, estas puntuaciones también pueden cruzarse con los datos acerca de las empresas, que la mayoría de los empresarios han aportado (Anexo 5), para sacar conclusiones que, aunque de poca fiabilidad, dado el tamaño de la muestra, podrán servir para aportar mayor valor al estudio.

Para trabajar con estos datos, se ha desarrollado la Tabla 7, que sintetiza el posicionamiento de cada empresario en cada uno de los niveles motivacionales, tanto por debajo como por encima de la media, y, posteriormente, les asigna, en base a mi criterio, una posición única y general en la pirámide del modelo.

Tabla 7: Clasificación de los empresarios por niveles de motivación por la FPRL, según el modelo exploratorio.

EMPRESARIO	AACEPTACIÓN DEL ENTORNO	ESTABILIDAD ECONÓMICA	ASUNCIÓN DE RIESGOS	CODEPENDENCIA E IMPLICACIÓN	CLASIFICACIÓN EMPRESARIO
Empresario 1	sobre la media	sobre la media	bajo la media	sobre la media	Nivel Motivacional 4
Empresario 2	bajo la media	bajo la media	sobre la media	bajo la media	Nivel Motivacional 3
Empresario 3	bajo la media	bajo la media	bajo la media	bajo la media	Nivel Motivacional 1
Empresario 4	bajo la media	bajo la media	bajo la media	bajo la media	Nivel Motivacional 1
Empresario 5	bajo la media	bajo la media	bajo la media	bajo la media	Nivel Motivacional 1
Empresario 6	sobre la media	sobre la media	sobre la media	sobre la media	Nivel Motivacional 4
Empresario 7	bajo la media	sobre la media	sobre la media	bajo la media	Nivel Motivacional 3
Empresario 8	bajo la media	bajo la media	bajo la media	sobre la media	Nivel Motivacional 4
Empresario 9	sobre la media	sobre la media	sobre la media	sobre la media	Nivel Motivacional 4
Empresario 10	sobre la media	sobre la media	sobre la media	sobre la media	Nivel Motivacional 4
Empresario 11	bajo la media	bajo la media	bajo la media	bajo la media	Nivel Motivacional 1
Empresario 12	sobre la media	sobre la media	sobre la media	sobre la media	Nivel Motivacional 4
Empresario 13	sobre la media	sobre la media	bajo la media	bajo la media	Nivel Motivacional 2
Empresario 14	sobre la media	bajo la media	sobre la media	sobre la media	Nivel Motivacional 4
Empresario 15	bajo la media	bajo la media	bajo la media	bajo la media	Nivel Motivacional 1
Empresario 16	sobre la media	sobre la media	sobre la media	sobre la media	Nivel Motivacional 4
Empresario 17	sobre la media	sobre la media	sobre la media	sobre la media	Nivel Motivacional 4

Fuente: Elaboración propia, a partir del cuestionario a empresarios.

La primera generalidad descriptiva mostrada por los datos y que considero que vale la pena destacar, es el hecho de que, según esta muestra, los empresarios situados en el nivel más bajo del modelo muestran en el Anexo 5 un ratio más elevado de facturación por empleado. Esto podría hacer pensar que los conceptos desarrollados en este trabajo no son válidos, ya que se ha remarcado que niveles más elevados en el modelo significan un mayor nivel de excelencia empresarial, y parte de ésta está en los resultados económicos. Aun así, el pequeño tamaño de la muestra puede indicar que estamos ante una simple trivialidad.

En el cruce de datos, también se aprecia un patrón por el que, cuanto más jóvenes son los encuestados, más elevado es su nivel motivacional en el modelo. Esto puede deberse al ya estudiado isomorfismo normativo que hace que la profesionalización de los cargos decisivos lleve a todos ellos a tomar decisiones similares. Para dar por sentada esta afirmación, es necesario presuponer que las medidas de la administración y los organismos ya estudiados para fomentar el intercambio organizacional han mejorado con el tiempo y han surtido mayor efecto en la formación de los empresarios más jóvenes, comparado con la de los veteranos.

Siguiendo con esto, no se aprecia ninguna relación entre la formación del responsable en PRL de la empresa y el nivel motivacional del empresario, pero sí se ve claramente cómo los empresarios cuya motivación pertenece a estadios inferiores del modelo, otorgan, a su vez, una menor cantidad de horas en formación preventiva a sus empleados.

Sumado a esto, es remarcables cómo los encuestados con estudios en ingeniería muestran un nivel motivacional por la FPRL significativamente bajo. Sobre esta cuestión, [REDACTED], Ingeniero Industrial Superior y CEO de [REDACTED], añade en su respuesta al cuestionario que, durante su paso por la Escuela de Ingenieros, hace más de 20 años, no se trataba la PRL y su formación en ninguna asignatura. Asegura que,

para incorporarse al mundo empresarial, es imprescindible contar con un buen conocimiento de la gestión de la Seguridad y Salud y de lo que puede pasar si se incumple la ley.

Entre las respuestas obtenidas por los empresarios, hubo un decimoctavo que, lejos de cumplimentar el cuestionario, aportó unos comentarios aún más valiosos sobre su experiencia con la FPRL. Inicialmente sugería la reestructuración del cuestionario, adaptándolo a las micropymes, dado que, como ya se ha dicho antes, para evitar limitar el número de encuestados por el tamaño de sus empresas, no se ha tenido en cuenta este factor. Este empresario asegura que todos sus esfuerzos por la adecuada formación en prevención de sus empleados son, en ocasiones, inútiles porque no sale de ellos molestarse por adquirir esos conocimientos. Añade que existe un problema con la formación externa que se imparte actualmente, en la que, en ocasiones se trata de formar en conceptos complejos a personas que no cuentan con la capacidad de interiorizarlos. Afirma que la renovación de títulos para manipular la maquinaria de manera segura no tiene sentido, ya que en ocasiones los operarios conocen los pormenores mejor que quien les hace la prueba. Al tratarse de una micropyme, la organización de este empresario no cuenta con ningún técnico en PRL y es el propio encuestado el que se encarga de formar a sus empleados. Aunque esclarecedora, considero que la opinión de este empresario lo sitúa en una motivación por la FPRL de carácter reactivo, cosa habitual en pequeñas empresas donde la actividad diaria deja en un segundo plano a la prevención.

En una situación óptima, con una mayor muestra y con los medios y los tiempos adecuados, como los que una tesis doctoral brinda, la fiabilidad y desarrollo del estudio habrían sido mucho mayores. Como se expondrá más adelante, en el apartado de futuras líneas de investigación, la propia creación del modelo, del cual parte este cuestionario, habría sido más elaborado, mediante una investigación cualitativa totalmente contrastada, que le aportase mayor poder explicativo; posteriormente, el cuestionario creado sería testado en una prueba piloto. El análisis cuantitativo, mediante regresión, de los resultados que el cuestionario arroje, aportaría respuestas con menor error acerca de las motivaciones de los empresarios en FPRL. Puede que este tratamiento de los datos obtenidos en la investigación llegara a mostrar incluso que el modelo en sí requiere una estructuración en la que los distintos factores actúen de manera más independiente, para evitar la problemática que se ha dado porque empresarios situados en un determinado nivel de la pirámide no parecen cumplir con los requerimientos del resto de niveles previos. Puede también que, en este caso y con una muestra más rica, los resultados pudieran ser clasificados en base a las distintas características de las empresas, que se muestran en el Anexo 5, pudiéndolos organizar, por ejemplo, según el tamaño de la empresa. Así, la información recopilada tendría la posibilidad de dar más juego a la hora de ser analizada y de ella podrían surgir conclusiones con mayor calado o proposiciones mucho más concretas para cada agrupación.

7. DISCUSIÓN

Este capítulo es fruto de las propuestas aportadas por el experto entrevistado y las que han sido deducidas y extraídas a partir de la revisión teórica realizada y la bibliografía consultada. Aunque el modelo exploratorio creado pueda aplicarse a otros conceptos ligados con la inversión social que el empresario hace en sus empleados, las proposiciones de actuación que a continuación se van a hacer están centradas en la estimulación de las medidas en FPRL, y más en concreto en el sector AEISM, que es el encuestado, mediante iniciativas e ideas que se hayan podido extrapolar durante el trabajo y que se adapten a lo que los resultados del cuestionario demandan. Estas proposiciones buscan establecer líneas de actuación, tanto de la administración, como de la iniciativa empresarial, que consigan estimular la inversión en FPRL en empresarios con distintos perfiles motivacionales.

A la hora de tomar medidas es importante saber que el mecanismo analítico (lento, estima el riesgo de manera lógica) de comprensión del riesgo tiene una gran dependencia del experiencial (rápido, automático y no controlable) que dificulta que la aportación de gráficos o datos numéricos, sin implicación emocional, sean efectivos para lograr cambios (Slovic et al., 2004). Sumado a esto, hay que buscar que las aportaciones de acciones para concienciar a los empresarios y a la población en general sigan una lógica aceptable para estos colectivos (Fischhoff et al., 1981). Como las percepciones previas son difíciles de cambiar y sólo se consideran nuevas evidencias si se parecen a las ya establecidas (Nisbett y Ross, 1980), a la hora de tomar medidas en materia de PRL y su formación, habrá que hacerlo de manera gradual, sin cambios excesivamente largos repentinamente.

Teniendo en cuenta estas consideraciones previas, a continuación, presento las proposiciones generales para fomentar la inversión en FPRL que arrojará este estudio. Cabe remarcar que no se tratan de medidas concretas con sus puntos de actuación detallados, sino que se pretende presentar un esbozo de cuáles deberían ser las medidas tomadas. Además, las medidas propuestas estarán divididas por los perfiles motivacionales a los que estarán dirigidas cada una de ellas y deberán ser puestas en marcha tanto por las autoridades competentes, como por organismos como la Federación Vizcaína de Empresas del Metal (FVEM)²⁶, que agrupa a más de 900 empresas del sector y podría tener una gran influencia a la hora de poner en práctica estas medidas.

Para comenzar, con las medidas propuestas para los empresarios con un perfil de baja motivación por la FPRL en el nivel de “aceptación del entorno” se busca que estos sujetos consigan alcanzar un perfil que cuente con un elevado nivel de esta motivación:

- Campañas que activen el sentimiento de pertenencia del empresario al entorno que lo rodea, haciéndole ver que su empresa no es más que una entidad social que necesita la legitimidad y aceptación de éste, para sobrevivir (Meyer y Rowan, 1977; Zucker, 1977).
- Fomentar la contratación de altos cargos formados en PRL y concienciados con ella. De esta manera se trata de potenciar dinámicas de isomorfismo normativo, que ocurre cuando los altos cargos de las organizaciones tienen la misma educación y se ven inmersos en dinámicas similares, tomando así medidas similares (DiMaggio y Powell, 1983).

²⁶ <https://www.fvem.es/es/>

Una vez alcanzan un elevado nivel de motivación basada en la aceptación de su entorno, las siguientes medidas servirán para incentivar la inversión en FPRL de estos empresarios:

- Aportar medidas que otorguen más poder a la actuación de instituciones culturales y políticas, sociedades profesionales y mercantiles y agencias de acreditación o campañas entre la población para concienciarla y lograr que demande a las empresas mayores medidas de responsabilidad social, como la formación en prevención (Glynn y Lounsbury, 2005). El perfil de empresario que asume a estos organismos y a la población como un público crítico, que podrá juzgarlo en caso de no cumplir las medidas necesarias, reforzará su adaptación a las normas, o isomorfismo coercitivo, para agradar a estos grupos (Greenwood et al., 2002).
- Campaña de popularización de un distintivo de calidad en esta materia y de una vía que sirva como escaparate para que la sociedad le dé importancia. Así los empresarios tomarán medidas en FPRL, movidos por la legitimidad que vayan a reportarles.

La medida que propongo, tanto para lograr que empresarios con un bajo nivel de motivación por la FPRL basada en la estabilidad económica de su empresa logren un nivel superior, como para que aquellos que ya cuentan con un alto nivel de esta motivación se vean estimulados hacia la inversión en FPRL, es favorecer de manera fiscal todas las medidas que involucren a la FPRL, entre los sectores más afectados por la accidentalidad, como es el AEISM; siempre controlando que se hayan tomado con fines de potenciar la Salud y Seguridad y no meramente por la ayuda fiscal. Del mismo modo, abaratar y facilitar cualquier tipo de formación en prevención externa que estos empresarios quieran aportar a sus trabajadores.

Las medidas que pueden incrementar la motivación del empresario basada en la manera de asumir los riesgos son:

- Mostrar a los empresarios que la formación no debe llevarse a cabo sólo porque la ley lo dicte, sino que la capacitación es uno de los mejores medios para mejorar la actitud de los trabajadores acerca de la prevención de riesgos laborales, ya que con ella serán capaces de prevenir accidentes y estar concienciados con los comportamientos seguros (Chen y Tian, 2012). La formación es un factor estrechamente relacionado con el funcionamiento y la gestión de la prevención de la empresa.
- Campañas que conciencien a los empresarios de que, por cada accidente con consecuencias personales, se dan muchos otros que, aun sin heridos, cuentan con el potencial para haberlos tenido (Peña Baztán, 1990).
- Como se ha visto gracias a la Teoría de la Homeostasis del Riesgo de Wilde (1982), para reducir los accidentes se necesitan medidas que reduzcan el grado de riesgo asumido de los empresarios, ya que esta es la única variable de control del proceso regulatorio de ciclo cerrado que conlleva accidentes. Además, esta teoría indica que son necesarias líneas estratégicas que aumenten los beneficios percibidos de la conducta precavida de la empresa y los costes de la conducta arriesgada, reduciendo, también, los costes de las precavida y los beneficios de la arriesgada.
- Gracias a una aportación del experto, ya que el departamento de PRL no suele

tener la misma percepción del riesgo que los demás y en ocasiones ni siquiera el mismo rango, pero aun así tienen que colaborar, propongo la creación de un ciclo formativo, que podría ser desarrollado por una institución como Hobetuz, donde los técnicos en PRL desarrollen otras habilidades transversales que les permitan comunicarse con el resto de los departamentos y hacer que sus propuestas sean más atractivas. Así se evitaría la marginalidad que la PRL tiene en comparación con los demás departamentos de la organización.

Una vez logrado que la asunción de riesgos sea una motivación importante para los empresarios, una medida para que invirtieran en FPRL desde esa motivación sería la creación de campañas que fomenten la introducción de una persona dedicada a la Seguridad y Salud en todas las empresas de AEISM, incluso aunque no cumplan con el tamaño mínimo legal. Medidas semejantes con la introducción de un Comité de Seguridad y Salud.

Las siguientes medidas serían útiles para que la codependencia e implicación del empresario con sus empleados se convirtieran en una motivación importante para invertir en formación en prevención:

- Impulsar una normativa que subsane la precarización del trabajo surgida a raíz de la Reforma Laboral de 2012. Como ha mostrado el marco teórico, una disminución del poder del empresario puede hacer que éste sea más consciente de la necesidad del intercambio social con sus empleados. Así, y basándome en la Teoría de la Dependencia de Recursos (Pfeffer y Salancik, 2003), el menor poder decisor del empresario daría valor a los recursos con los que los trabajadores cuentan para el intercambio. Esta valorización del poder de los empleados evidenciará la necesidad de aumentar la inversión en FPRL.
- Concienciar a los empresarios y a la sociedad de la necesidad de un acercamiento de la empresa a la Cultura de la Prevención, para que así las empresas integren la prevención de riesgos en su sistema de gestión a todos los niveles jerárquicos de la empresa (INSHT, 2017). Estas medidas de actuación proactivas son necesarias porque las reactivas han demostrado que después de recuperarse, el empleado sigue trabajando igual y el accidente se repite (Rodríguez, 2009).
- Mostrar a los empresarios abiertamente y con datos de calidad que, como muestran los estudios del INSHT (2017), las buenas prácticas en prevención empresarial están estrechamente ligadas al nivel de excelencia de la empresa. Es necesario que las campañas de concienciación aborden ese aspecto de la formación en prevención, que será, sin duda, muy atractivo para los empresarios. Los empresarios deben ver que, si quieren atraer a empleados cada vez más cualificados que les ayuden a competir por la vía de la innovación, deberán conseguir el nivel de excelencia que sólo la buena adopción de estas medidas de prevención podrá otorgarles.

Para que los empresarios que ya se encuentran de forma activa en el nivel más elevado de la pirámide se vieran empujados a invertir en PRL y su formación, se podrían desarrollar medidas como la formación gratuita para los empresarios acerca de cómo ser un líder justo, ético y no contradictorio y de cómo gestionar la FPRL. El INSHT (2017), afirma que la FPRL puede verse deteriorada por instrucciones contradictorias, escasez de métodos de trabajo o deficiencias en el sistema de comunicación, tanto vertical como horizontal.

Por otro lado, y de manera algo distinta, están las proposiciones de actuaciones que sólo los propios empresarios del AEISM podrán llevar a cabo en sus empresas. Lo que diferencia a estas proposiciones es que se presentan como metas que los propios empresarios deberán autoimponerse para forzar su motivación por la FPRL:

- Dado que, como dice Baram (1981), el análisis del coste-beneficio en prevención es algo que se realiza para protegerse de las sanciones legales, serían necesarias medidas que fomenten establecer unas metas en prevención de manera concienciada y marcar la vía más rentable para cumplir esas metas. De esta manera se evita que los intereses económicos limiten la FPRL.
- Se deben crear campañas que potencien en las empresas la comunicación entre altos cargos y trabajadores, en pos de una puesta en común de las diferentes percepciones del riesgo existentes en la organización. De esta manera el empresario logrará intuir mejor cuales son las medidas en FPRL que mayor efectividad pueden tener (Kahneman et al., 1982).
- La información de parte del empresario a los trabajadores acerca de la toma de medidas que alejan la precariedad, como mejoras en la FPRL, acabará con la incertidumbre que los empleados pudieran sentir y que, según la Teoría de la Incertidumbre Administrativa, puede crear una ansiedad que lleve a la plantilla a reaccionar de manera extrema ante posibles injusticias en la organización (Lind y Van den Bos, 2002).
- Teniendo en cuenta que los trabajadores interiorizan las acciones de apoyo de la empresa como un voto de confianza, que potencia sus actos de civismo organizacional (Coyle-Shapiro y Conway, 2005; Eisenberger et al., 2004; Suazo et al., 2009), el empresario deberá desarrollar una buena campaña para informar a los empleados de las nuevas medidas en FPRL, y así ellos las conozcan, las apliquen y se sientan protegidos. Por otro lado, las campaña y medidas deberán estar basadas en el intercambio social y no económico, el cual no es capaz de impregnar al trabajador con los valores de la empresa (Eisenberger et al., 1997; Shore y Shore, 1995).

Finalmente, es necesario apuntar, en base a los comentarios de algunos empresarios en los cuestionarios, que la FPRL debería ser profundamente interiorizada por los planes de estudio de grados universitarios, como la ingeniería, cuyos estudiantes puedan ostentar cargos de autoridad en las empresas del futuro. También sería necesaria una reinversión de la formación preventiva que se imparte, con el objetivo de hacerla más atractiva y fácil de asimilar por los trabajadores que la reciben.

Para facilitar la actuación de los organismos y que la puesta en marcha de estas medidas no suponga esfuerzo superior al posible, todas estas medidas de fomento de las motivaciones empresariales por la FPRL podrían tomarse con las empresas referentes del sector AEISM, de esta manera, si las demás quieren lograr ese grado de excelencia, se verán en la necesidad de tomar medidas semejantes en este ámbito. Así es cómo se crea un efecto *spill over*, traccionado por el isomorfismo mimético.

8. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES DEL ESTUDIO

8.1. Conclusiones

Con apoyo en la literatura estudiada sobre teorías psicológicas y económicas y la manera en que la FPRL se gestiona en las empresas, se ha desarrollado un modelo exploratorio que, inspirado por la apariencia y la interpretación de la Pirámide de las Necesidades de Maslow (1943), categoriza las motivaciones de los empresarios para fomentar la FPRL entre sus empleados en cuatro niveles.

La existencia de una posible relación positiva entre motivaciones del empresario más sociales y humanísticas y mejores resultados empresariales ha sido demostrada en la literatura analizada. Los autores vinculan las situaciones de intercambio organizacional con alto niveles de excelencia. Por el contrario, los resultados del cuestionario desarrollado en base al modelo no han conseguido probar esta relación y, más aún, han evidenciado que esta relación podría ser negativa.

Gracias al cuestionario, que ha clasificado a los empresarios de la muestra en cuatro niveles motivacionales hacia la FPRL, se han conseguido distintos perfiles de empresario. De esta manera, se podrán especificar diferentes vías de actuación en función de cada perfil motivacional. Las medidas que en este trabajo se han propuesto son de carácter general y no concretan actuaciones específicas que favorezcan la FPRL. Los conceptos desarrollados en este trabajo ayudarán a la concepción estratégica de la PRL en la empresa, ya que pueden suponer una disminución de la siniestralidad, trayendo consigo un acercamiento a la Cultura de la Prevención, una inversión más eficiente, una mayor fuerza de trabajo y una mejor relación entre la empresa y la administración.

En un apartado final, también se aportan actuaciones que los propios empresarios podrían llevar a cabo en sus empresas, como forma de automotivar su inclinación hacia la formación preventiva.

Las proposiciones aportadas han sido respaldadas, además de por la literatura, por la información aportada por el experto en PRL Ander Izquierdo Ferrán y por las respuestas al cuestionario, facilitadas por las 17 empresas vizcaínas del sector AEISM.

Se especifica que estas medidas deberán ser capaces de reducir el riesgo asumido por los empresarios y no el percibido, de lo contrario, no tendrán efecto. Las medidas tomadas deberán seguir una lógica en la mente de los empresarios e, inicialmente, parecerse a las ya establecidas, para que sean tomadas con consideración; además, los datos que las respalden no pueden ser meramente numéricos o gráficos y tienen que lograr una implicación emocional del receptor.

Las respuestas al cuestionario también muestran que, probablemente por el isomorfismo normativo y la mayor concienciación lograda por las instituciones en las nuevas generaciones, los encuestados más jóvenes se sitúan en un nivel motivacional más elevado del modelo. También se aprecia que las empresas que menores cantidades de horas dedican a la FPRL de sus empleados son aquellas con empresarios con motivaciones pertenecientes a los niveles inferiores del modelo.

Ha sido llamativo observar cómo los empresarios con estudios en ingeniería se encuentran en niveles motivacionales bastante bajos, probablemente debido a la falta de protagonismo que la prevención tiene durante su formación universitaria.

Es destacable que la falta de motivación por la PRL de ciertos empresarios es motivada

en ocasiones por la falta de interés por formarse que aprecian en sus empleados. Estos sujetos cumplen con lo establecido en materia de FPRL de manera reactiva, pero consideran inútil la formación externa recibida.

Al comienzo del trabajo, se ha presentado brevemente la situación de la siniestralidad laboral a nivel estatal y autonómico, tanto de manera general, como concretando en el sector de AEISM vizcaíno. La situación general de constante crecimiento de la siniestralidad desde 2013 y el hecho de que en el sector AEISM de Bizkaia, en concreto, se centre un 25 por ciento de los accidentes, me llevan a considerar que cualquier medida en prevención es poca y que invertir en FPRL podría ser algo necesario en las empresas de este sector, que disminuiría esta, cada vez mayor, cantidad de accidentes laborales.

Para contextualizar, se ha analizado la normativa a la que atañe la materia de la FPRL. De ésta, protagonizada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cabe destacar que se ve fuertemente influenciada por la Directiva Marco 89/391/CEE, la cual le aporta un carácter evolutivo hacia la Cultura Preventiva. Se ha estudiado la existencia de organismos como el INSHT o la OIT, que velan por el cumplimiento de esta normativa. También han quedado expuestas las excepciones realizadas con esta normativa y los organismos a nivel de las CCAA; la CAPV cuenta, por ejemplo, con su propio instituto en materia de seguridad y salud, llamado Osalan.

Se ha analizado y mostrado la existencia de un compendio de teorías económicas y psicológicas que explican las distintas motivaciones de los empresarios por invertir en FPRL. Estas son, entre otras, la Teoría Institucional, la de los stakeholder, las diferentes teorías acerca de la maximización del beneficio, las teorías acerca de la percepción y la homeostasis del riesgo o la Teoría del Intercambio Organizacional.

Se han expuesto los diferentes comportamientos que los empresarios muestran a la hora de tomar medidas en FPRL para sus empleados. Se denota la necesidad de un proceso de transición de una prevención reactiva, basada en investigaciones centradas en lo sucedido únicamente durante el accidente y que cargan las culpas en el trabajador, a una prevención proactiva, cuya investigación indaga en las posibles causas y carencias organizacionales que han podido llevar al accidente. De esta manera, las empresas podrán avanzar y llegar a una situación en la que la ya mencionada Cultura Preventiva se encuentra integrada en cada uno de sus niveles jerárquicos. Mediante los datos y la literatura, se ha demostrado que el coste económico de la accidentalidad laboral es realmente elevado para las empresas y que, por ello, esta situación de Cultura Preventiva plena es totalmente necesaria para llegar a ser una empresa que demuestre elevados niveles de excelencia.

8.2. Implicaciones del estudio

Considero que este trabajo podrá ser beneficioso para el conjunto de la sociedad, ya que aporta información en el ámbito de la motivación que lleva a los empresarios a invertir en FPRL, que, como se ha visto, no ha sido demasiado desarrollado aún. Concretamente, estas son las contribuciones que un desarrollo validado de este trabajo puede aportar:

- El primero de ellos es que el tejido empresarial vasco y las empresas que lo conforman podrán ser conscientes de que estrategias basadas en una mayor implicación respecto a la formación en prevención puede reportarles mayores niveles de excelencia. Esto se puede deber al propio incremento de la implicación de los trabajadores, como al interés de la sociedad y los inversores, los cuales se centran cada vez más en empresas con potentes políticas de Responsabilidad Social Corporativa, dentro de las que se podría englobar a las políticas de PRL.

Todas las empresas, incluso con siniestralidad nula, podrían beneficiarse de las propuestas derivadas de este modelo y de las nuevas actitudes que las organizaciones pudieran tomar hacia una Cultura Preventiva.

- Los problemas de agencia dentro de las empresas se verán disminuidos gracias a medidas en FPRL que el empresario pueda tomar una vez haya interiorizado el concepto del punto anterior. Una imagen de “no precariedad” del empresario hacia los trabajadores reducirá los conflictos existentes, junto con las dudas acerca de la implicación del empresario en la materia.
- Los organismos también podrán tener una manera simple de clasificar a las empresas según la motivación de los empresarios para llevar a cabo iniciativas en FPRL. Gracias a los perfiles surgidos de esta clasificación, las instituciones, las asociaciones de empresas y los representantes de los trabajadores podrán proponer medidas en prevención respaldadas de forma empírica y ajustadas a cada tipo de empresario.
- Por último, está el punto más importante, se sugiere un cambio en el funcionamiento de las empresas, hacia una integración plena de la Cultura de la Prevención, buscando la colaboración y la implicación de todas las partes. Una FPRL que cuente con una duración y calidad suficientes evitará potenciales accidentes y muertes entre los trabajadores y se logrará superar la visión de la empresa como ámbito de confrontación y sustituirla por uno de colaboración, codependencia e implicación.

Además, considero que la revisión sobre la legislación y las teorías, los datos sobre accidentabilidad y la exposición del comportamiento en materia de PRL y su formación por parte del empresario que se hacen en este trabajo pueden ser beneficiosos para concienciar al total de la población acerca de la importancia de la FPRL.

9. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

9.1. Limitaciones

Como ya ha quedado expuesto, la primera limitación que quiero remarcar durante la elaboración de este trabajo es la, a mi parecer, falta de información relevante y útil que estuviera focalizada en el tema de la motivación en FPRL. Esta escasez puede reflejarse en la falta de variedad de las fuentes bibliográficas durante algunos apartados del estudio.

Aunque no por la literatura, la FPRL es un tema extensamente tratado por la legislación y ha sido dificultoso elaborar un compendio de ésta, que sintetice fielmente cuál es la situación y la estructura de la normativa vigente.

Para el análisis de los distintos comportamientos de los empresarios a la hora de afrontar la FPRL en sus empresas, lo ideal habría sido elaborar un estudio cualitativo que me hubiera permitido extrapolar ciertas conclusiones en base al análisis del comportamiento de un determinado número de empresas. Por el contrario, el escaso tiempo y la limitación de recursos me han obligado a desarrollar este apartado basándome en la información procedente de informes, como el elaborado por el INSHT (2017), o libros, como el de Peña Baztán (1990).

El análisis de costes de la no prevención que se lleva a cabo enriquecería más el trabajo si se hubiera hecho de manera extensa, desglosándolo más, pero, en cuanto a esta temática, el experto Izquierdo resalta que existe un verdadero agujero documental, debido al desinterés general por la materia, que impide un gran desarrollo del tema.

He de aclarar que los conceptos desarrollados en los apartados del marco teórico y del comportamiento empresarial pueden resultar reiterativos, pero considero que una lectura profunda de los mismos muestra que la propia manera en la que la estructura del trabajo ha sido ideada requiere que la información esté dispuesta así. A su vez, estas ideas reaparecen, de manera breve, en el apartado donde se construye el modelo exploratorio, dado que considero que, para recordar y sintetizar los conceptos, es necesario que el apartado los traiga a colación. El ritmo, en ocasiones lento, de la presentación de ideas se debe a mi pretensión por que el trabajo sea de naturaleza divulgativa y que los conceptos queden claramente desarrollados en la mente del lector. A propósito de este punto, Izquierdo, experto en PRL, opina que, además de deberse a la propia estructura del trabajo, la aparente reiteración y la gran cantidad de teorías desarrolladas son necesarias para el futuro desarrollo de los diferentes perfiles que se extraen del modelo.

La elaboración del modelo y del cuestionario puede ser el ámbito que mayores limitaciones presente, ya que cuenta con todas las previamente expuestas durante su desarrollo, más el hecho de que la manera en la que han sido creadas sus diferentes niveles y cuestiones ha sido meramente basada en el análisis e interpretación de la bibliografía estudiada, sin ninguna base cuantitativa que pueda respaldarla.

Como ya ha aclarado el experto, el cuestionario falla tanto en la manera en la que está desarrollado, proponiendo preguntas más directas e incisivas, las cuales hagan al encuestado sincerarse y responder de manera objetiva, como en la manera en la que fue distribuido entre los empresarios, para lo cual debí haberme puesto en contacto con instituciones que lo hicieran llegar a diferentes departamentos de cada empresa. Antes de ser enviado, el cuestionario debió haber sido testado.

Cabe decir que la simpleza de las preguntas contempladas en el cuestionario definitivo se debe, no sólo a falta de tiempo y recursos, sino también a la intención de crear un

cuestionario lo más amigable, simple y rápido posible, para así lograr el mayor número de participantes.

Los problemas de distribución del cuestionario me han obligado a limitar el universo de empresarios únicamente a los pertenecientes a los grupos CNAE con códigos 24 y 25. Además, de este universo limitado, sólo un 1,7 por ciento de los empresarios han participado en el estudio, lo que deja un error esperado máximo del 23,6 por ciento, que puede poner en evidencia la fiabilidad y significatividad de los resultados de este trabajo de campo.

La falta de voluntad por participar en el estudio puede denotar una falta de interés o un rechazo hacia el tema que en éste se desarrolla. La prevención y su formación son temas peliagudos que, en muchas ocasiones, los empresarios se muestran reticentes a tratar. Además, el envío del cuestionario vía correo electrónico es otra limitación, de la que también soy consciente, a la hora de conseguir información de calidad y que vaya más allá de una puntuación rellenable. Facilitar los cuestionarios mediante una de las instituciones mencionadas o en su defecto realizarlos en una entrevista personal habría dado mejores frutos. De todas formas, debido a limitaciones de tiempo y accesibilidad, ha sido mi única manera de contactar con los empresarios.

En su correspondiente apartado, se ha mostrado cómo los resultados obtenidos distan de lo que se esperaba, ya que los empresarios se asignan niveles de motivación por la FPRL casi de manera aleatoria y alcanzan los más elevados sin, necesariamente, demostrar su motivación por los inferiores. Esto ha roto con la interpretación de Maslow (1943), en la que iba a basar el análisis de los datos, y me ha llevado a asignar a cada empresario una puntuación para cada uno de los niveles motivacionales. Puede que este problema se deba a que los factores motivacionales deban ser relacionados de manera independiente y paralela, alejándose de la jerarquización de la pirámide.

Con una muestra mayor, incluso las pequeñas observaciones, que se han hecho utilizando los datos de las empresas participantes cruzados con sus puntuaciones, podrían haber sido mayores y con mayor veracidad.

Finalmente, remarcar que las proposiciones que se aportan, una vez presentadas las respuestas al cuestionario, se basan, al igual que éste, en mi manera de interpretar las fuentes bibliográficas utilizadas y en las distintas aportaciones que se han podido recoger del experto y de los empresarios.

9.2. Futuras líneas de investigación

Como ha quedado claro al inicio del trabajo, el concepto de la FPRL no ha sido abordado por la literatura económica en tantas ocasiones como los datos sobre accidentalidad laboral indican que sería necesario. Durante la amplia búsqueda bibliográfica realizada, se denota una escasez de información referente a cuáles pueden ser las motivaciones del empresario a la hora de invertir en FPRL. Aun así, con el pequeño aporte que este trabajo ofrece, únicamente se pretende intuir una manera de abordar este tema en primera instancia. El rango de las cuestiones en materia de Prevención de Riesgos Laborales y su formación es muy amplio y sería posible realizar estudios con una mayor profundidad que el que ha tenido lugar esta vez.

Para futuras líneas de investigación, propongo una selección y desarrollo de los factores que en este trabajo han llevado a la creación de los cuatro niveles de motivación del empresario para las medidas en FPRL. Este proceso de elección podría llevarse a cabo mediante el conocimiento que distintos expertos en la materia puedan aportar con la

utilización del método de cuatro pasos que proponen Landeta, Barrutia y Lertxundi (2011), denominado *Hybrid Delphi*. Este proceso cualitativo permitiría discernir cuáles, según los expertos, pueden ser las verdaderas motivaciones en estos casos y cómo se podría elaborar un modelo explicativo de las diferentes relaciones existentes entre las motivaciones para la FPRL.

Posteriormente, el modelo explicativo serviría para desarrollar una regresión, que sería la manera de aportar un proceso cuantitativo al estudio. En este caso, la econometría sería la vía para poder demostrar numéricamente, y en base a los resultados e indicadores de la PRL que arroje un cuestionario elaborado gracias al aporte cualitativos de los expertos, cuáles son los factores que de verdad resultan motivantes para el empresario a la hora de invertir en FPRL. El cuestionario se testaría previamente, mediante una prueba piloto por parte de psicólogos y expertos en su elaboración y en PRL, para así asegurar la correcta comprensión de los ítems, modificándolos si hiciera falta. Los resultados provenientes de esta regresión no tienen por qué relacionar las distintas motivaciones de manera jerárquica, sino, como afirman Wahba y Bridwell (1973) acerca de la Pirámide de Maslow (1943), pueden establecer entre ellas relaciones paralelas e independientes.

Considero que esta metodología en dos pasos podría arrojar respuestas que profundicen más en la pregunta que este trabajo trata de responder y convertiría lo que hasta el momento es un mero acercamiento exploratorio en una investigación con mayor impacto y calado.

Guiado por los apuntes del experto entrevistado, veo en el ámbito de la motivación de los empresarios hacia la PRL y concretamente en el concepto del isomorfismo una línea de investigación que podría ser interesante. Este estudio se basaría en comparar la similitud de las medidas en PRL de las distintas empresas analizadas con lo que la ley establecida dicta y, posteriormente, contestar a la pregunta de si a mayor isomorfismo, se reduce la siniestralidad laboral. De esta manera, que sería sencillamente plasmable de manera gráfica, podría incluso localizarse ciertos ámbitos donde el isomorfismo es beneficioso para reducir la accidentalidad laboral y otros en los que no, para así lanzar propuestas de mejora a la administración en estos primeros.

Otra de las futuras vías que la entrevista con el experto me ha mostrado, habla sobre el previamente mencionado coste económico-social que acarrear los accidentes laborales. Estos costes son mucho más elevados que los que la empresa soporta y afectan a la sociedad desde sus bases. La idea de la que esta línea surge se basa en que cuando un trabajador fallece o finaliza su etapa productiva de manera prematura, sustentar a éste o a la familia que deja se convierte en algo que desequilibra totalmente el sistema, ya que el trabajador no revertirá en la sociedad todo lo que ésta ha invertido y seguirá invirtiendo en él. Estos costes requerirían un profundo estudio, dada su complejidad, y para llevarlo a cabo sería necesario un exhaustivo análisis de las duraciones medias de las bajas laborales, de las edades medias de quienes mueren o quedan incapacitados de por vida debido a los accidentes laborales, de las situaciones y estructuras de las familias medias que sufren estas desavenencias... para, de esta manera, calcular cuál es el coste que la accidentalidad laboral supone para la sociedad. Aunque de carácter social, cabe desatacar que este estudio sería meramente económico, para así contar con la objetividad suficiente para que las propuestas derivadas fueran atendidas por la administración.

Una última línea de investigación suscitada por el experto, dado que en este trabajo se ha visto que existe la posibilidad de trazar diferentes perfiles de los empresarios en base a su motivación para la PRL, sería trazar diferentes perfiles entre los directores de cada

departamento de las empresas, en base a esta misma motivación. De esta manera se profundizaría en el concepto de stakeholder interno y, al igual que Kotler (2004) con los diferentes roles en la decisión de compra, se establecerían diferentes roles en la decisión de inversión en PRL dentro de una misma empresa. Desde la perspectiva de los stakeholders, dentro de una empresa existen diferentes grupos que se mostrarán más o menos interesados por esta inversión, creándose así relaciones donde el poder de cada grupo deberá equilibrarse con el interés que éste tiene por PRL. Considero que estos intereses contrapuestos tienen su origen en las distintas percepciones del riesgo entre los actores que conforman la empresa, ya desarrolladas durante el marco teórico. Un trabajo de campo interesante sería que el cuestionario, una vez testado, fuera completado por responsables de diferentes departamentos. El perfilado que aportaría esta caracterización de los actores podría ser clave para la implementación de medidas más específicas para cada empresa.

Antes de acabar, hay que añadir que la proposición que [REDACTED], CEO de [REDACTED], hace acerca de su predisposición para colaborar en futuras investigaciones en materia de FPRL, abre la puerta a un gran número de derroteros por los que este estudio puede seguir.

Lo que sí podría asegurarse es que existe en este ámbito mucho por investigar aún y que los distintos aportes que puedan hacerse en el área del comportamiento empresarial podrán ser una buena herramienta para lograr avanzar en las relaciones laborales que mueven a las empresas que, a su vez, son las que dinamizan nuestra sociedad desde la perspectiva productiva y económica.

10. BIBLIOGRAFÍA

Abrahamson, E. (1991). Managerial fads and fashions: the diffusion and rejection of innovations. *Acad. Manage. Rev.* 16, pp. 586-612.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2009). *Encuesta Esener*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>.

Aghion, P. y Howitt, P. (1998). *Endogenous Growth Theory*. Cambridge, Mass.: The MIT Press.

Ahlstrom, D. y Bruton, G. D. (2001). Learning from successful local private firms in China: Establishing legitimacy. *Academy of Management Executive*. 15(4), pp. 72-83.

Araujo de la Mata, A., Barrutia Güenaga, J., Hoyos Iruarrizaga, J., Landeta Rodríguez, J. e Ibáñez Hernández, F. J. (2006). Comportamiento de las empresas respecto a la formación continua de sus directivos. *Cuadernos de Gestión*. 6(1), pp. 83-98.

Armengou Marsans, L. M. y López Fernández, E. (2006). Percepción del riesgo, actitudes y conducta segura de los agentes implicados en los accidentes laborales. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. (28), pp. 43-47.

Arrow, K. J. (1971). The Theory of risk aversion. En *Essays in the Theory of Risk Bearing* (pp. 90-120), Markham, Illinois.

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) (2004). Marco conceptual de la responsabilidad Corporativa (1). Documentos AECA, Serie Responsabilidad Social Corporativa.

Backer, L. (2007). Engaging stakeholders in corporate environmental governance. *Business and Society Review*. 112(1), pp. 29-54.

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*. 13, pp. 209-223.

Baram, M. S. (1981). The use of cost-benefit analysis in regulatory decision-making is proving harmful to public health. *Annals of the New York academy of sciences*. 363(1), pp. 123-128.

Beck, U. (1992). From industrial society to the risk society: questions of survival, social structure and ecological enlightenment. *Theory Cult. Soc.* 9(1), pp. 97-123.

Beck, U. (1996). World risk society as cosmopolitan society?: ecological questions in a framework of manufactured uncertainties. *Theory Cult. Soc.* 13(4), pp. 1-32.

Bentler, P. y Speckart, G. (1981). Attitudes “cause” behaviors: A structural equation analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 40(2), p. 226.

Berger, P. L. y Luckmann, T. (1967). *The social construction of reality*. London, Allen Lane.

Bilbao, A. (1997). *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable* (p. 146). Madrid, España: Siglo veintiuno de España editores, S.A.

Bishop, R. L. (1968). The effects of specific and ad valorem taxes. *The Quarterly Journal of Economics*. 82(2), pp. 198-218.

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Boix, P. y Vogel, L. (2007). Participación de los trabajadores. En Benavides, F. G. et al. (Eds.), *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Ed. Masson, 3ª edición.
- Bontempo, R. N., Bottom, W. P. y Weber, E. U. (1997). Cross-cultural differences in risk perception: a model-based approach. *Risk Analysis*. 17, pp. 479-488.
- Borman, W. C. y Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En Schmitt, N. y Borman, W. (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). New York: Jossey-Bass.
- Brehmer, B. (1994). Some notes on psychological research related to risk. En *Future risks and risk management* (pp. 79-91). Springer, Dordrecht.
- Brown, M. E. y Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*. 17, pp. 595-616.
- Buyse, K. y Verbeke, A. (2003). Proactive environmental strategies: a stakeholder management perspective. *Strategic Management Journal*. 24(5), pp. 453-470.
- Calzaretta, A. V., Valenzuela, L. V. y Sepúlveda, F. M. (2010). El Estudio de la Percepción del Riesgo y Salud Ocupacional: Una Mirada desde los Paradigmas de Riesgo. *Ciencia & Trabajo*. 12(35).
- Cameron, K. S. y Freeman, S. J. (1991). Culture congruence, strength, and type: Relationship to effectiveness. *Research in Organizational Change and Development*. 5, pp. 23-58.
- Canadian Food Inspection Agency (CFIA) (2003). *Self-Instruction Course in Risk Communication, Risk Perception*.
- Cano-Galán, Y. (2004). La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*. (53), pp. 203-217.
- Carbonel-Siam, A. T. y Torres-Valle, A. (2010). Evaluación de percepción de riesgo ocupacional. *Ingeniería Mecánica*. 13(3), pp. 18-25.
- Carretero, M. (1984). De la larga distancia que separa la suposición de la certeza. En *Lecturas de psicología del pensamiento*. Madrid, España: Alianza.
- Chen, D. y Tian, H. (2012). Behavior based safety for accidents prevention and positive study in China construction project. *Procedia Engineering*. 43, pp. 528-534.
- Chen, H., Griffith, D. y Hu, M. (2006). The influence of liability of foreignness on market entry strategies: An illustration of market entry in China. *International Marketing Review*. 23(6), pp. 636-649.
- Clegg, S. y Rura-Polley, T. (1998). *The IEBM handbook of management thinking* (pp. 537-543). London, UK: International Thomson Business Press.
- Cohen-Charash, Y. y Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decisions Processes*. 86, pp. 278-321.

- Cole, M. S., Schaninger, Jr., W. S. y Harris, S. G. (2002). The workplace social exchange network: A multilevel, conceptual examination. *Group & Organization Management*. 27(1), pp. 142-167.
- Coombs, C. H. (1975). Portfolio theory and the measurement of risk. *Human Judgment and Decision*. pp. 63-68.
- Cooper, A. C., Woo, C. Y. y Dunkelberg, W. C. (1988). Entrepreneurs' perceived chances for success. *Journal of Business Venturing*. 3, pp. 97-108.
- Coyle-Shapiro, J. y Conway, N. (2005). Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 90(4), pp. 774-781.
- Daft, R. L. (2000). *Teoría y diseño organizacional*. International Thomson, 658 D3y.
- Daily, B. F. y Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations and Production Management*. 21(12), pp. 1539-1552.
- De Saá-Pérez, P. y García-Falcón, J. M. (2002). A resource-based view of human resource management and organizational capabilities development. *International Journal of Human Resource Management*. 13, pp. 123-140.
- Del Horno, M. del C. (2012). *Informe Osalan: Crisis económica y siniestralidad laboral*. Osalan, Sección de Estadística, Subdirección de Planificación.
- Del Horno, M. del C., Urbaneja, F., Agirre, L., Álvarez, V., Azpiroz, A., Carramiñana, S. y Robertson, M. (2017). *Situación de mujeres y hombres en materia de accidentalidad laboral y enfermedades profesionales*. Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- DeLuca, D. R., Stolwijk, J. A. J. y Horowitz, W. (1986). *Risk Evaluation and Management* (pp. 25-67). New York: Plenum.
- Detert, J. R., Schroeder, R. G. y Mauriel, J. J. (2000). A framework for linking culture and improvement initiatives in organizations. *Academy of Management Review*. 25(4), pp. 850-863.
- Díez, F., Blanco, A. y Prado, C. (2010). Medición de la legitimidad organizativa: El caso de las Sociedades de Garantía Recíproca. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*. 13(43), pp. 115-143.
- DiMaggio, P. J. y Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*. 48, pp. 147-160.
- DiMaggio, P. J. y Powell, W. W. (1991). *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 1-38). Chicago: University of Chicago Press.
- Donaldson, L. (1995). *American anti-management theories of organization*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Donaldson, T. y Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence and implications. *Academy of Management Review*. 20, pp. 65-91.

- Douglas, M. (1996). *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales* (p.11). Barcelona, España: Ediciones Paidós.
- Douglas, M. y Wildavsky, A. (1982). *Riesgo y cultura: un ensayo sobre la selección de los tecnológicos y los peligros ambientales*. Berkeley, California: University Press.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J. y Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*. 45, pp. 735-744.
- Dyer, C. (2000). The lessons from Sellafield. *Health and Safety Bulletin*. (287), pp. 7-14.
- Edwards, W. y Von Winterfeldt, D. (1987). Public values in risk debates. *Risk Analysis*. 7(2), pp. 141-158.
- Eesley, C. y Lenox, M. J. (2006). Firm responses to secondary stakeholder action. *Strategic Management Journal*. 27 (8), pp. 765-781.
- Egels-Zandén, N. y Wahlqvist, E. (2007). Post-partnership strategies for Refining corporate responsibility: The business social compliance initiative. *Journal of Business Ethics*. 70(2), pp. 175-189.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. y Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 82, pp. 812-20.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. y Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 71, pp. 500-507.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J. y Sucharski, I. L. (2004). Perceived organizational support. En Coyle-Shapiro, J. A. M., Shore, L. M., Taylor, M. S. y Tetrick, L. E. (Eds.), *The Employment Relationship: Psychological and Contextual Perspectives* (pp. 206-225). Oxford: Oxford University Press.
- Ekberg, M. (2007). The parameters of the risk society: a review and exploration. *Curr. Sociol.* 55(3), pp. 343-366.
- Emerson, R. M. (1969). Operant psychology and exchange theory. *Behavioral sociology*. pp. 379-405.
- Ferris, G. R., Frink, D. D., Gilmore, D. C. y Kacmar, K. M. (1994). Understanding as an antidote for the dysfunctional consequences of organizational politics as a stressor. *Journal of Applied Social Psychology*. 24, pp. 1204-1220.
- Fischhoff, B., Lichtenstein, S., Slovic, P., Derby, S. L. y Keeney, R. L. (1981). *Acceptable Risk*. New York: Cambridge Univ. Press.
- Fischhoff, B., Watson, S. y Hope, C. (1984). Defining risk. *Policy Sci*. 17, pp. 123-139.
- Fishbein, M. y Azjen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An introduction to theory and research*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Fligstein, N. (1985). The spread of the multidivisional form among large firms, 1919-1979. *American Sociological Review*. 50, pp. 377-391.

- Foa, U. G. y Foa, E. B. (1980). Resource theory: Interpersonal behavior as exchange. En Gergen, K. J., Greenberg, M. S. y Willis, R. H. (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 77-94). New York: Plenum.
- Fombrun, C. y Shanley, M. (1990). What's in a Name: Reputation Building and Corporate Strategy. *Academy of Management Journal*. 33(2), pp. 233-258.
- Forastieri, V. (2005). *Desafíos y propuestas en seguridad y salud en el trabajo, insumos para el foro de empleo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman Publishing Inc.
- Freeman, R. E. (1999). Divergent stakeholder theory. *Academy of Management Review*. 24, pp. 233-236.
- Gadd, S. y Collins, A. M. (2002). *Safety culture: A review of the literature*. Health and Safety Laboratory.
- García Cardó, A. (2003). *Percepción de Riesgo, Piedra Angular Psicosocial y Formativa*. Barcelona.
- García, I. y Montuenga, V. (2004). *Determinantes de la siniestralidad laboral en España*. Zaragoza: Fundación Economía Aragonesa.
- Gardner, G. T., Tiemann, A. R., Gould, L. C., DeLuca, D. R., Doob, L. W. y Stolwijk, J. A. (1982). Risk and benefit perceptions, acceptability judgments, and self-reported actions toward nuclear power. *The Journal of Social Psychology*. 116(2), pp. 179-197.
- Gerdin, J. (2005). The impact of departmental interdependencies and management accounting system use on subunit performance. *European Accounting Review*. 14, pp. 297-327.
- Gioia, D. A. (1999). Practicability, paradigms and problems in stakeholder theorizing. *Academy of Management Review*. 24, pp. 228-232.
- Glynn, M. A. y Lounsbury, M. (2005). From the critics' corner: Logic blending, discursive change and authenticity in a cultural production system. *Journal of Management Studies*. 42, pp. 1031-1055.
- Goldstein, H. B. y Wiest, C. D. (2007). Shareholders beware! When individual shareholders may be left holding the bag for environmental liability. *Journal of Taxation of Investments*. 24(3), pp. 226-237.
- Greenwood, R., Suddaby, R. y Hinings, C. R. (2002). Theorizing change: The role of professional associations in the transformation of institutionalized fields. *Academy of Management Journal*. 45, pp. 58-80.
- Gulldemund, F., Arntzen, K. y Vriends, S. (1998). *Measuring the safety perception of the personnel of the steel converter plant Oxy1 Safety Science Group*. Delft: Delft University of Technology.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 43, pp. 495-513.

- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. En Bakker, A. B. y Leiter, M. P. (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 118-131). New York, NY: Psychology Press.
- Hallberg, U. y Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology*. 11, pp. 119-127.
- Hanna, M. D., Newman, W. R. y Johnson, P. (2000). Linking operational and environmental improvement through employee involvement. *International Journal of Operations and Production Management*. 20(2), pp. 148-165.
- Harris, L. (1980). *Risk in a complex society. Public opinion survey conducted for Marsh and McLennan Companies, Inc.*
- Hart, O. (1989). Economist's Perspective on the Theory of the Firm. *An. Colum. L. Rev.* 89, p. 1757.
- Hasselbladh, H. y Kallinikos, J. (2000). The project of rationalization: a critique and reappraisal of neoinstitutionalism in organization studies. *Organizational Studies*. 21(4), pp. 697-720.
- Health & Safety Commission (1993). *ACSNI Study Group on Human Factors. 3rd Report: Organizing for Safety*. Londres: HSC.
- Heinrich, H. W. (1941). Industrial Accident Prevention. A Scientific Approach. *Industrial Accident Prevention* (Second Edition).
- Hendry, J. (2001a). Economic contracts versus social relationships as a foundation for normative stakeholder theory. *Business Ethics: A European Review*. 10(3), pp. 223-232.
- Hendry, J. (2001b). Missing the target: Normative stakeholder theory and the corporate governance debate. *Business Ethics Quarterly*. pp. 159-176.
- Hillman, A. J., Withers, M. C. y Collins, B. J. (2009). Resource dependence theory: A review. *Journal of Management*. 35, pp. 404-427.
- Hochwarter, W. A., Perrewe, P. L., Ferris, G. R. y Guercio, R. (1999). Commitment as an antidote to the tension and turnover consequences of organizational politics. *Journal of Vocational Behavior*. 55, pp. 277-297.
- Hoffman, A. J. (2000). *Competitive Environmental Strategy: A Guide to the Changing Business Landscape*. Washington, DC: Island Press.
- Hoffman, A. J. (2001). Linking organizational and field-level analyses, the diffusion of corporate environmental practice. *Organization and Environment*. 14, pp. 133-156.
- Hom, P. W. y Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2017). *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona, España: Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT.

- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (2015). *Informe sobre la evolución de la siniestralidad en España*. Financiado por Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, DI-0006/2015.
- Jensen, M. C. (2000). *Value maximization and stakeholder theory*. Harvard Business School Working Knowledge.
- Johnson, E. J. y Tversky, A. (1984). Representations of perceptions of risks. *Journal of experimental psychology: General*. 113(1), p. 55.
- Jones, T. M. (1995). Instrumental stakeholder theory: A synthesis of ethics & economics. *Academy of Management Review*. 20, pp. 404-437.
- Kahneman, D., Slovic, P. y Tversky, A. (1982). *Judgement Under Uncertainty: Heuristics and Biases*. New York: Cambridge Univ. Press.
- Kahneman, D y Tversky, A. (1979). Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*. 47, pp. 263-291.
- Keefer, W. D. (1953). *Cost Accident. Industrial Safety*. Nueva York: Editorial R. P. Blake.
- Knight, F. H. (1921). *Riesgo, incertidumbre y beneficio*. 330.1 K55Y.
- Kotler, P. (2004). *Dirección de Marketing, Conceptos esenciales* (Primera Edición).
- Kraatz, M. S. y Zajac, E. J. (1996). Exploring the limits of the new institutionalism: the causes and consequences of illegitimate organizational change. *American Sociological Review*. 61, pp. 812-836.
- Kramer, R. M. (1991). Intergroup relations and organizational dilemmas: The role of categorization processes. En Staw, B. M. y Cummings, L. L. (Eds.), *Research in organizational behavior* (13, pp. 191-227). Greenwich, CT: JAI Press.
- Ladd, D. y Henry, R. A. (2000). Helping coworkers and helping the organization: The role of support perceptions, exchange ideology, and conscientiousness. *Journal of Applied Social Psychology*. 30, pp. 2028-2049.
- Landeta, J., Barrutia, J. y Lertxundi, A. (2011). Hybrid Delphi: A methodology to facilitate contribution from experts in professional contexts. *Technological Forecasting and Social Change*. 78(9), pp. 1629-1641.
- Lange, O. (1943). A Note on Innovations. *Review of Economics and Statistics*. 25, pp. 19-23.
- Lind, E. A. y Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. En Staw, B. M. y Kramer, R. M. (Eds.), *Research in organizational behavior* (24, pp. 181-223). Greenwich, CT: JAI Press.
- Lindell, M. K. y Earle, T. C. (1983). How close is close enough: Public perceptions of the risks of industrial facilities. *Risk Analysis*. 3(4), pp. 245-253.
- López, R. de F. (2007). Los orígenes de la PRL en España y el comienzo del intervencionismo del Estado hasta 1939. *Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España*. p. 17.

- MacCrimmon, K. R. y Wehrung, D. A. (1990). Characteristics of risk taking executives. *Management Science*. 36, pp. 422-435.
- Maiman, L. A. y Becker, M. H. (1974). The health belief model: Origins and correlates in psychological theory. *Health Education Monographs*. 2(4), pp. 336-353.
- March, J. G. y Shapira, Z. (1987). Managerial perspectives on risk and risk taking. *Management Science*. 33, pp. 1404-1418.
- March, J. G. y Simon, H. A. (1958). *Organizations Wiley*. New York.
- Marcoux, A. M. (2000). Balancing Act. En DesJardins, J. R. y McCall, J. J. (Eds), *Contemporary Issues in Business Ethics* (4, pp. 92-100). Wadsworth, OH.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*. 50(4), p. 370.
- Max-Neef, M. A., Elizalde, A. y Hopenhayn, M. (1994). *Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Icaria Editorial.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognitions-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*. 38, pp. 24-59.
- Meliá, J. L. (1998). Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales. *Anuario de Psicología*. 29(3), pp. 25-44.
- Menéndez, A. (2003). *El papel del conocimiento experto en la gestión y percepción de riesgos laborales*. Granada, España: Departamento de Historia de las Ciencias, Universidad de Granada.
- Messner, M., Becker, A., Schäffer, U. y Binder, C. (2008). Legitimacy and identity in Germanic management accounting research. *European Accounting Review*. 17, pp. 129-159.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1984). Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*. 69(3), p. 372.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace, Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. W. y Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*. 83(2), pp. 340-363.
- Molm, L. D., Takahashi, N. y Peterson, G. (2000). Risk and trust in social exchange, an experimental test of a classical proposition. *American Journal of Sociology*. 105, pp. 396-427.
- Moran, T. y Ghoshal, S. (1999). Markets, firms, and the procedss of economic developmente. *Academy of Management Review*. 24(3), pp. 390-412.
- Nieto, F. N. (2004). El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 75, pp. 11-58.

- Nisbett, R. E. y Ross, L. (1980). *Human inference: Strategies and shortcomings of social judgment*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- North, D. C. (1994). Economic Performance Through Time. *The American Economic Review*. 84(3), pp. 359-368.
- Oliver, C. (1991). Strategic Responses to Institutional Processes. *Academy of Management Review*. 16(1), pp. 145-179.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. En Staw, B. M. y Cummings, L. L. (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (12, pp. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) (s. f.). *Gestión de la seguridad y Salud laboral en las PYMES. Un manual básico informativo*. Junta de Andalucía, Consejería de Empleo.
- Orpen, C. (1994). The effects of exchange ideology on the relationship between perceived organizational support and job performance. *Journal of Social Psychology*. 134, pp. 407-408.
- Orts, E. W. y Strudler, A. (2002). The ethical and environmental limits of stakeholder theory. *Business Ethics Quarterly*. pp. 215-233.
- Osalan (2006). *Costes de la accidentalidad laboral en Euskadi en el año 2005*. Barakaldo, Bizkaia, España: Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales Organismo Autónomo del Gobierno Vasco.
- Otway, H. J. y Fishbein, M. (1976). *The Determinants of Attitude Formation: An Application to Nuclear Power* (1, pp. 76-80). Laxenburg, Austria: Technical Report, International Institute for Applied Systems Analysis.
- Schumpeter, J. (1939). *Business cycles: a theoretical, historical and statistical analysis of the capitalism process*. Estados Unidos: Editorial McGraw-Hill.
- Peña Baztán, M. (1990). *Dirección de personal: organización y técnicas*. Barcelona, España: Hispano Europea.
- Pfeffer, J. (2005). Developing resource dependence theory. How theory is affected by its environment. En Smith, K. G. y Hitt, M. A. (Eds.), *Great minds in management. The process of theory development* (pp. 436-459). New York: Oxford University Press.
- Pfeffer, J. y Salancik, G. R. (2003). *The external control of organizations. A resource dependence perspective* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Phillips, R., Freeman, R. E. y Wicks, A. C. (2003). What stakeholder theory is not. *Business Ethics Quarterly*. 13(4), pp. 479-502.
- Pidgeon, N. (1998). Safety Culture: key theoretical issues. *Work & Stress*. 12 (3), pp. 202-216.
- Pidgeon, N. y O'Leary, M. (2000). Man-made disasters: why technology and organizations (sometimes) fail. *Safety Science*. 34(1-3), pp. 15-30.

- Porter, M. E. y Kramer, M. R. (2006). The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard business review*. 84(12), pp. 78-92.
- Prades-López, A. y González-Reyes, F. (1999). La percepción social del riesgo: algo más que discrepancia Expertos-Público. *Revista Nucleus*. (26).
- Pratt, J. W. (1964). Risk aversion in the small and in the large. *Econometrica*. 32, pp. 122-136.
- Quintero, C. y Romo, M. D. L. (2001). Riesgos laborales en la maquiladora. La experiencia tamaulipeca. *Frontera Norte*. 13.
- Rasmussen, J. (1994). Risk management, adaptation, and design for safety. En *Future risks and risk management* (pp. 1-36). Springer, Dordrecht.
- Reinhardt, F. L. (1999). Bringing the environment down to earth. *Harvard Business Review*. 77(4), pp. 149-157.
- Reinhardt, F. L., Stavins, R. N. y Vietor, R. H. K. (2008). Corporate social responsibility through an economic lens. *Review of Environmental Economics and Policy*. 2(2), pp. 219-239.
- Renn, O. y Swaton, E. (1984). Psychological and sociological approaches to study risk perception. *Environment International*. 10(5-6), pp. 557-575.
- Riesgo-Ménguez, L. (1983). *La formación en la empresa* (p. 17).
- Rippl, S. (2002). Cultural theory and risk perception: a proposal for a better measurement. *Journal of Risk Research*. 5(2), pp. 147-165.
- Roberts, P. W. y Dowling, G. R. (2002). Corporate reputation and sustained superior financial performance. *Strategic Management Journal*. 23, pp. 1077-1093.
- Rodríguez, C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF.
- Roome, N. y Wijen, F. (2006). Stakeholder power and organizational learning in corporate environmental management. *Organization Studies*. 27(2), pp. 235-263.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2, pp. 121-139.
- Rousseau, D. M. y McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. En Staw, B. M. y Cummings, L. L. (Eds.), *Research in organizational behavior* (15, pp. 1-43). Greenwich, CT: JAI Press.
- Rundmo, T. (2000). Safety Climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro. *Safety Science*. 34(103), pp. 47-59.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21, pp. 600-619.

- Salguero, D. H. (2015). ¿Para qué sirve la formación en prevención de riesgos laborales? Reflexiones teóricas e implicaciones prácticas a partir del caso de los empleos descualificados en subcontratistas intensivos que actúan como eslabón final de la cadena de subcontratación en el sector de la construcción en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 33(2), p. 331.
- Sanchez, F., Rubio, J., Paez, D. y Blanco, A. (1998). Optimismo ilusorio y percepción de riesgo. *Boletín de Psicología*. 58, pp. 7-17.
- Sarin, R. K. y Weber, M. (1993). Risk-value models. *European Journal of Operations Research*. 70, pp. 135-149.
- Scapens, R. W. (1994). Never mind the gap: towards an institutional perspective on management accounting practice. *Management Accounting Research*. 5, pp. 301-321.
- Schaubroeck, J., May, D. R. y Brown, F. M. (1994). Procedural justice explanations and employee reactions to economic hardship: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*. 79, pp. 455-460.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*. 66, pp. 701-715.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. y Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*. 57, pp. 173-203.
- Schoemaker, P. J. H. (1990). Are risk-preferences related across payoff domains and response modes? *Management Science*. 36, pp. 1451-1463.
- Schumpeter, J. A. (1912). The Economy as a Whole, English translation of *Das Gesamtbild der Volkswirtschaft*. En Schumpeter, J. A. (Ed.), *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung* (9(7), pp. 93-145). Industry and Innovation.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Schumpeter, J. A. (1942). *Proceso de destrucción creadora. Capitalismo, socialismo y democracia* (pp. 118-124).
- Schumpeter, J. A. (1963). *Teoría del desenvolvimiento económico. Una investigación sobre ganancia, capital, crédito, interés y ciclo económico* (3era ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Schwartz, H. y Davis, S. M. (1981). Matching corporate culture and business strategy. *Organizational Dynamics*. 10(1), pp. 30-38.
- Schwartz, S. H. (1977). Normative influences on altruism. En Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (p. 10). New York: Academic Press.
- Scott, W. R. (1987). The adolescence of institutional theory. *Administrative Science Quarterly*. 32(4), pp. 493-511.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks, California: Sage.

- See, K. E. (2009). Reactions to decisions with uncertain consequences: Reliance on perceived fairness versus predicted outcomes depends on knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*. 96, pp. 104-118.
- Selznick, P. (1949). *TVA and the Grassroots*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*. New York, NY: Harper & Row.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism 'Old' and 'New'. *Administrative Science Quarterly*. 41(2), pp. 270-277.
- Shore, L. M. y Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. En Cropanzano, R. y Kacmar, K. M. (Eds), *Organizational Politics, Justice, and Support, Managing Social Climate at Work* (pp. 149-164). London: Quorum Books.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P. y Barksdale, K. (2006). Social and economic exchanges: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*. 36, pp. 837-867.
- Short, J. F. (1984). The social fabric at risk: toward the social transformation of risk analysis. *American sociological review*. 49(6), pp. 711-725.
- Siebenmorgen, N., Weber, E. U. y Weber, M. (2000). Communicating Asset Risk: How the format of historic volatility information affects risk perception and investment decisions. *Rationalitätskonzepte, Entscheidungsverhalten und ökonomische Modellierung*.
- Sinclair, R. R. y Tetrick, L. E. (1995). Social exchange and union commitment: A comparison of union instrumentality and union support perceptions. *Journal of Organizational Behavior*. 16, pp. 669-680.
- Slater, S. F. (1997). Developing a Customer Value-Based Theory of the Firm. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 25(2), pp. 162-167.
- Slovic, P. (1964). Assessment of risk taking behavior. *Psychological Bulletin*. 61, pp. 330-333.
- Slovic, P. (1987). Perception of risk. *Science*. 236(4799), pp. 280-285.
- Slovic, P. (1997). Trust, emotion, sex, politics, and science: surveying the risk-assessment battlefield. *Psychological Perspectives to Environmental and Ethical Issues in Management*. pp. 277-313.
- Slovic, P., Finucane, M. L., Peters, E. y MacGregor, D. G. (2004). Risk as Analysis and Risk as Feelings: Some Thoughts about Affect, Reason, Risk, and Rationality. *Risk Analysis*. 24(2), pp. 311-322.
- Slovic, P., Fischhoff, B. y Lichtenstein, S. (1980). *How Safe is Safe Enough?* (pp. 181-216). Plenum, New York: Societal Risk Assessment.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*. 28, pp. 339-358.
- Somavía, J. (2000). *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Sternberg, E. (2000). *Just Business*. New York: Oxford University Press.
- Suazo, M. M., Martinez, P. G. y Sandoval, R. (2009). Creating psychological and legal contracts through human resource practices: A signaling theory perspective. *Human Resource Management Review*. 19(2), pp. 154-166.
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *The Academy of Management Review*. 20(3), pp. 571-610.
- Taleb, N. N. (2007). *The Black Swan: The Impact of the Highly Implausible*. Random House and Penguin.
- Teece, D. J. (1984). Economic Analysis and Strategic Management. *California Management Review*. 26(3), pp. 87-110.
- Tolbert, P. S. y Zucker, L. G. (1983). Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*. 28(1), pp. 22-39.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W. y Hite, J. P. (1995). Choice of employee-organization relationship: influence of external and internal organizational factors. *Research in Personnel and Human Resource Management*. 13, pp. 117-151.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W. y Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to employee-organization relationships: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*. 40, pp. 1089-1121.
- Tsui, A. S. y Wang, D. (2002). Employment relationships from the employer's perspective: Current research and future directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 17, pp. 77-114.
- Vallerand, J. (1994). *Les fondements de la psychologie sociale*. Paris, Francia: Gaeta Morin.
- Vámosi, T. S. (2000). Continuity and change; Management accounting during processes of transition. *Management Accounting Research*. 11(1), pp. 27-63.
- Vanhonacker, W. (2000). A better way to crack China. *Harvard Business Review*. 78(4), pp. 20-22.
- Vidal, M. P. y Gómez, M. D. S. (2001). *NTP 578: Riesgo percibido: un procedimiento de evaluación*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Vlek, C. y Stallen, P. J. (1981). Judging risks and benefits in the small and in the large. *Organizational Behavior and Human Performance*. 28(2), pp. 235-271.
- Von Winterfeldt, D., John, R. S. y Borchering, K. (1981). Cognitive components of risk ratings. *Risk Analysis*. 1(4), pp. 277-287.
- Wahba, M. A. y Bridwell, L. G. (1973). Maslow reconsidered: a review of research on the need hierarchy theory. *Academy of Management Proceedings*. (1), pp. 514-520.
- Walsh, J. P. (2005). Taking stock of stakeholder management. *Academy of Management Review*. 30(2), pp. 426-438.
- Weber, E. U. (1988). A descriptive measure of risk. *Acta Psychologica*. 69, pp. 185-203.

- Weber, E. U. (1997). The utility of measuring and modeling perceived risk. En *Choice, Decision, and Measurement: Essays in Honor of R. Duncan Luce* (pp. 45-57). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Weber, E. U. (1998). Who's afraid of a little risk? New evidence for general risk aversion. En Shanteau, J, Mellers, B. A. y Schum, D. (Eds), *Decision Research from Bayesian Approaches to Normative Systems: Reflections on the Contributions of Ward Edwards*. Norwell, MA: Kluwer Academic Press.
- Weber, E. U. y Milliman, R. (1997). Perceived risk attitudes: relating risk perception to risky choice. *Management Science*. 43, pp. 122-143.
- Weinstein, D. (1989). Effects of personal experience on selfprotective behavior. *Psychological Bulletin*. 105(1), pp. 31-50.
- Westrum, R. (1991). Technologies and Society: The Shaping of people and Things. *Safety Science*. 3, pp. 15-30.
- Wilde, G. J. (1982). The theory of risk homeostasis: implications for safety and health. *Risk analysis*. 2(4), pp. 209-225.
- Wilde, G. J. (1994). *Risk homeostasis theory and its promise for improved safety*. Styx Publications.
- Witt, L. A. (1991). Exchange ideology as a moderator of the jobattitudes-organizational citizenship behaviors relationships. *Journal of Applied Social Psychology*. 21, pp. 1490-1501.
- Witt, L. A., Andrews, M. C. y Kacmar, K. M. (2000). The role of participation in decision-making in the organizational politics-jobsatisfaction relationship. *Human Relations*. 53, pp. 341-358.
- Witt, L. A., Kacmar, K. M. y Andrews, M. C. (2001). The interactive effects of procedural justice and exchange ideology on supervisor-rated commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 22, pp. 505-515.
- Wu, J. B., Hom, P. W., Tetrick, L. E., Shore, L. M., Jia, L., Li, C. y Song, L. J. (2006). The norm of reciprocity: Scale development and validation in the Chinese context. *Management and Organization Review*. 2(3), pp. 377-402.
- Yates, J. F. y Stone, E. R. (1992). *The risk construct*. New York: Ediciones John Wiley.
- Zhu, Q., Sarkis, J., Cordeiro, J. y Lai, K.-H. (2008). Firm level correlates of emergent Green supply chain management practices in the Chinese context. *Omega*. 36(4), pp. 577-591.
- Zucker, L. G. (1977). The role of institutionalization in cultural persistence. *American sociological review*. 42, pp. 726-743.
- Zucker, L. G. (1987). Institutional Theories of Organization. *Annual Review of Sociology*. 13, pp. 443-464.

NORMATIVA

Bizkaia. Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2008-2011 Boletín Oficial de Bizkaia, 21 de noviembre de 2008, núm. 225, pp. 28736 a 28751.

Castilla y León. Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social). Sentencia núm. 02050/2012 de 14 de noviembre.

Comunidad Autónoma del País Vasco. Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV. Boletín Oficial del País Vasco, 27 de enero de 1998, núm. 17.

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pp. 32590 a 32611.

España. Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín Oficial del Estado, 16 de marzo de 1971, núm. 64, pp. 4303 a 4314.

España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, núm. 27, pp. 3031 a 3045.

España. Real Decreto 895/2011, de 24 de junio, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma del País Vasco en materia de Función Pública Inspector de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 30 de junio de 2011, núm. 155, pp. 69595 a 69606.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de 2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224 a 100308.

España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 2000, núm. 189, pp. 28285 a 28300.

España. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2015, núm. 261, pp. 103291 a 103519.

España. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, 11 de febrero de 2012, núm. 36, pp. 12483 a 12546.

España. Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal. Boletín Oficial del Estado, 19 de junio de 2017, núm. 145, pp. 50800 a 50909.

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424.

OIT. Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Adopción: Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947). Entrada en vigor: 07 abril 1950.

OIT. Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121). Adopción: Ginebra, 48ª reunión CIT (08 julio 1964). Entrada en vigor: 28 julio 1967.

OIT. Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129). Adopción: Ginebra, 53ª reunión CIT (25 junio 1969). Entrada en vigor: 19 enero 1972.

OIT. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (22 junio 1981). Entrada en vigor: 11 agosto 1983.

OIT. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Adopción: Ginebra, 95ª reunión CIT (15 junio 2006). Entrada en vigor: 20 febrero 2009.

OIT. Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Adopción: Ginebra, 90ª reunión CIT (20 junio 2002). Entrada en vigor: 09 febrero 2005.

Unión Europea. Directiva/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea L 80648, 29 de junio de 1989, pp. 1-8.

Unión Europea. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea C 83, 30 de marzo de 2010, pp. 47-199.

OTROS

Estrategia vasca de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020. Recuperado de <http://www.euskadi.eus/plan-departamental/57-estrategia-vasca-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo-2015-2020/web01-s2lanju/es/>.

Seminario Europeo sobre Seguridad y Salud en la construcción organizado por el Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat y el colegio de aparejadores y arquitectos técnicos de Barcelona. (1 de diciembre de 2006). El País.

11. ANEXOS

ANEXO 1: ESTUDIO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO NUEVOS CON BAJA REGISTRADOS EN LA CAPV, POR TIPO DE ACCIDENTE Y CÓDIGO CNAE (2012-2017)

		2012									
		En Jornada Laboral				In Itinere					
		Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal	Total	MORTAL	TOTAL
	TOTAL	25412	160	32	25604	3289	27	8	3324	40	28928
CNAE	Subtotal AEISM	7055	39	6	7100	511	5	4	520	10	7620
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2624	16	1	2641	133	0	2	135	3	2776
43	Actividades de construcción especializada	1792	11	2	1805	109	4	1	114	3	1919
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social Obligatoria	1600	8	3	1611	286	1	0	287	3	1898
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1558	9	2	1569	54	0	0	54	2	1623
86	Actividades sanitarias	1188	4	0	1192	383	2	0	385	0	1577
56	Servicios de comidas y bebidas	1190	0	0	1190	175	1	0	176	0	1366
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	1081	3	1	1085	215	1	1	217	2	1302
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1078	4	2	1084	279	2	0	281	2	1365
		2013									
		En Jornada Laboral				In Itinere					
		Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal	Total	MORTAL	TOTAL
	TOTAL	24445	138	28	24611	3324	19	6	3349	34,00	27960,00
CNAE	Subtotal AEISM	6677	38	9	6724	458	1	2	461	11	7185
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1397	10	2	1409	52	0	0	52	2	1461
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2600	13	1	2614	133	1	1	135	2	2749
43	Actividades de construcción especializada	1548	12	5	1565	80	0	1	81	6	1646
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1148	4	0	1152	269	2	0	271	0	1423
56	Servicios de comidas y bebidas	1150	3	0	1153	183	2	0	185	0	1338
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	1132	3	1	1136	193	0	0	193	1	1329
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social Obligatoria	1732	11	3	1746	296	1	0	297	3	2043
86	Actividades sanitarias	1180	4	1	1185	413	0	1	414	2	1599
		2014									
		En Jornada Laboral				In Itinere					
		Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal	Total	MORTAL	TOTAL
	TOTAL	24651	137	28	24816	3258	19	2	3279	30	28095
CNAE	Subtotal AEISM	6957	41	6	7004	506	1	0	507	6	7511
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2783	12	1	2796	121	0	0	121	1	2917
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social Obligatoria	1573	9	1	1583	311	1	0	312	1	1895
43	Actividades de construcción especializada	1552	14	3	1569	88	0	0	88	3	1657
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1415	12	2	1429	77	1	0	78	2	1507
56	Servicios de comidas y bebidas	1234	4	2	1240	192	1	0	193	2	1433
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	1207	3	0	1210	220	0	0	220	0	1430
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1130	4	1	1135	285	0	0	285	1	1420
86	Actividades sanitarias	1079	1	1	1081	365	1	0	366	1	1447

		2015										
		En Jornada Laboral				In Itinere						
		Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal	Total	MORTAL	TOTAL	
	TOTAL	26460	153	28	26641	3552	23	5	3580	33	30221	
CNAE	Subtotal AEISM	7427	53	4	7484	540	3	1	544	5	8028	
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	2976	15	2	2993	161	1	1	163	3	3156	
43	Actividades de construcción especializada	1666	21	2	1689	94	0	0	94	2	1783	
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social Obligatoria	1600	4	1	1605	294	0	0	294	1	1899	
56	Servicios de comidas y bebidas	1466	2	0	1468	216	2	0	218	0	1686	
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	1421	8	0	1429	223	2	0	225	0	1654	
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1364	9	0	1373	62	0	0	62	0	1435	
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1272	3	0	1275	309	0	0	309	0	1584	
86	Actividades sanitarias	1225	3	0	1228	451	2	0	453	0	1681	
		2016										
		En Jornada Laboral				In Itinere						
		Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal	Total	MORTAL	TOTAL	
	TOTAL	27918	138	34	28090	3479	27	6	3512	40	31602	
CNAE	Subtotal AEISM	7925	40	7	7972	484	4	2	490	9	8462	
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	3176	15	2	3193	169	2	1	172	3	3365	
43	Actividades de construcción especializada	1772	12	1	1785	58	2	1	61	2	1846	
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	1518	4	2	1524	203	0	0	203	2	1727	
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social Obligatoria	1509	4	1	1514	250	1	0	251	1	1765	
56	Servicios de comidas y bebidas	1481	3	0	1484	283	3	1	287	1	1771	
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1459	9	2	1470	54	0	0	54	2	1524	
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1350	2	1	1353	306	5	0	311	1	1664	
86	Actividades sanitarias	1282	1	0	1283	407	3	0	410	0	1693	
		2017										
		En Jornada Laboral				In Itinere						
		Leve	Grave	Mortal	Total	Leve	Grave	Mortal	Total	MORTAL	TOTAL	
	TOTAL	29443	161	25	29629	3890	38	7	3935	32	33564	
CNAE	Subtotal AEISM	8496	62	6	8564	593	2	1	596	7	9160	
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	3387	24	2	3413	179	1	0	180	2	3593	
43	Actividades de construcción especializada	1987	17	2	2006	97	1	0	98	2	2104	
56	Servicios de comidas y bebidas	1718	4	1	1723	287	4	1	292	2	2015	
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1599	13	1	1613	88	0	0	88	1	1701	
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	1523	8	1	1532	229	0	1	230	2	1762	
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social Obligatoria	1513	3	0	1516	266	3	0	269	0	1785	
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	1373	4	1	1378	354	4	0	358	1	1736	
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehicul	1197	9	0	1206	110	3	0	113	0	1319	

Fuente: Elaboración propia, a partir de Informes de Osalan (www.osalan.euskadi.eus).

ANEXO 2: LISTA DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL

Fuente: Comisiones Obreras – Industria (<http://www.industria.ccoo.es/>)

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*.

* «La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación».

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

24.31 Estirado en frío.

24.32 Laminación en frío.

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.

24.34 Trefilado en frío.

24.41 Producción de metales preciosos.

24.42 Producción de aluminio.

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño.

24.44 Producción de cobre.

24.45 Producción de otros metales no féreos.

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares.

24.51 Fundición de hierro.

24.52 Fundición de acero.

24.53 Fundición de metales ligeros.

24.54 Fundición de otros metales no féreos.

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.

25.12 Fabricación de carpintería metálica.

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.

25.40 Fabricación de armas y municiones.

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales.

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes.

25.73 Fabricación de herramientas.

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería.

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

26.11 Fabricación de componentes electrónicos.

26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados.

26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.

26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.

26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo.

26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.

26.52 Fabricación de relojes.

26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.

26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.

26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*.

* Solamente «la fabricación de soportes para disco duro».

27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.

27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.

27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.

27.31 Fabricación de cables de fibra óptica.

27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.

27.33 Fabricación de dispositivos de cableado.

27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.

27.51 Fabricación de electrodomésticos.

27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.

27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.

28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.

28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.

28.13 Fabricación de otras bombas y compresores.

28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas.

28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.

28.21 Fabricación de hornos y quemadores.

28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.

28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.

28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.

28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.

28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.

28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.

28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.

28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta.

28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.

28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.

28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.

28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.

28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.

28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.

28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.

29.10 Fabricación de vehículos de motor.

29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.

29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.

29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.

30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes.

30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.

30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.

30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.

30.40 Fabricación de vehículos militares de combate.

30.91 Fabricación de motocicletas.

30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.

30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.

31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*.
 * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

31.02 Fabricación de muebles de cocina*.
 * Aquellos casos en los que sean de metal.

31.03 Fabricación de colchones.

31.09 Fabricación de otros muebles*.
 * «La fabricación de sillas y otros asientos para jardín», siempre que éstos sean de metal.

32.11 Fabricación de monedas.

32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.

32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.

32.20 Fabricación de instrumentos musicales*.
 * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.30 Fabricación de artículos de deporte*.
 * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.40 Fabricación de juegos y juguetes*.

- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
- 32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*.
- * Aquellos productos que sean de metal.
- 32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*.
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 33.11 Reparación de productos metálicos.
- 33.12 Reparación de maquinaria.
- 33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos.
- 33.14 Reparación de equipos eléctricos.
- 33.15 Reparación y mantenimiento naval.
- 33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
- 33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.
- 33.19 Reparación de otros equipos.
- 33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales.
- 38.12 Recogida de residuos peligrosos*.
- * Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.
- 38.31 Separación y clasificación de materiales*.
- * El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.)
- 38.32 Valorización de materiales ya clasificados
- * La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.
- 42.11 Construcción de carreteras y autopistas*.
- * La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares.
- 42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*.
- * En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
- 42.13 Construcción de puentes y túneles*
- * «La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas», cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
- 42.21 Construcción de redes para fluidos*
- * Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
- 42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*
- * Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.
- 42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *
- * Aquellos casos de «construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios.»
- 43.21 Instalaciones eléctricas.
- 43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
- 43.29 Otras instalaciones en obras de construcción.
- 43.32 Instalación de carpintería*.
- * Solamente la instalación de carpintería metálica.
- 43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.*
- * Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo.
- 45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*
- * Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.19 Venta de otros vehículos de motor*
- * Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.
- 45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
- 61.10 Telecomunicaciones por cable*.

* Las actividades de «mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite».

61.20 Telecomunicaciones inalámbricas.

61.30 Telecomunicaciones por satélite.

61.90 Otras actividades de telecomunicaciones.

62.03 Gestión de recursos informáticos*.

* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*.

* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico*.

* Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones.

71.20 Ensayos y análisis técnicos.

80.20 Servicios de sistemas de seguridad.

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones*.

* Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*.

* Solamente la limpieza de maquinaria industrial.

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*.

* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos.

95.12 Reparación de equipos de comunicación.

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico.

95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín.

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje*.

* Cuando se trate de muebles y artículos metálicos.

95.25 Reparación de relojes y joyería.

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico. *

* Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.

ANEXO 3: ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN ESPAÑA, POR TIPO DE ACCIDENTE Y EXPONRIENDO LOS GRUPOS CNAE PERTENECIENTES A AEISM

CNAE	EN JORNADA				IN ITINERE				MORTAL	TOTAL
	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales		
C Industria manufacturera	47.359	47.020	316	23	4.079	4.022	51	6	29	51.438
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	5.335	5.282	46	7	344	341	3	-	7	5.679
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	17.406	17.284	117	5	995	977	17	1	6	18.401
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	438	435	2	1	166	163	3	-	1	604
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	1.439	1.435	3	1	182	182	-	-	1	1.621
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	5.693	5.656	35	2	458	450	6	2	4	6.151
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	6.221	6.196	19	6	972	963	7	2	8	7.193
30 Fabricación de otro material de transporte	3.135	3.107	28	-	291	287	4	-	-	3.426
31 Fabricación de muebles	2.734	2.710	24	-	145	145	-	-	-	2.879
32 Otras industrias manufactureras	888	879	9	-	158	156	2	-	-	1.046
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	4.070	4.036	33	1	368	358	9	1	2	4.438
E Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos	6.743	6.692	42	9	570	562	7	1	10	7.313
38 Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	6.743	6.692	42	9	570	562	7	1	10	7.313
F Construcción	35.342	34.945	348	49	2.119	2.081	31	7	56	37.461
42 Ingeniería civil	3.393	3.336	43	14	184	179	3	2	16	3.577
43 Actividades de construcción especializada	31.949	31.609	305	35	1.935	1.902	28	5	40	33.884
G Comercio al por mayor y menor; reparación vehículos	10.739	10.670	57	12	1.354	1.320	28	6	18	12.093
45 Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	10.739	10.670	57	12	1.354	1.320	28	6	18	12.093
J Información y comunicaciones	1.555	1.541	11	3	1.661	1.640	19	2	5	3.216
61 Telecomunicaciones	944	936	8	-	379	374	4	1	1	1.323
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	611	605	3	3	1.282	1.266	15	1	4	1.893
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.806	1.786	18	2	710	697	12	1	3	2.516
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	1.806	1.786	18	2	710	697	12	1	3	2.516
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	20.403	20.295	97	11	3.813	3.758	47	8	19	24.216
80 Actividades de seguridad e investigación	2.651	2.637	10	4	865	850	13	2	6	3.516
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	17.752	17.658	87	7	2.948	2.908	34	6	13	20.700
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	6.267	6.221	39	7	812	796	15	1	8	7.079
93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	6.267	6.221	39	7	812	796	15	1	8	7.079
S Otros servicios	1.000	995	5	-	164	161	3	-	-	1.164
95 Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	1.000	995	5	-	164	161	3	-	-	1.164
Subtotal AEISM	131.214	130.165	933	116	15.282	15.037	213	32	148	146.496
TOTAL	503.749	499.469	3.796	484	79.676	78.501	1.041	134	618	583.425
PROPORCIÓN	26,05%	26,06%	24,58%	23,97%	19,18%	19,16%	20,46%	23,88%	23,95%	25,11%

Fuente: Elaboración propia, a partir de Informes del Ministerio de Empleo (www.empleo.gob.es)



ESTUDIO DE LAS MOTIVACIONES DEL EMPRESARIO PARA INVERTIR EN FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE SUS EMPLEADOS

Gracias por haber accedido a completar este cuestionario de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.

Mediante este estudio buscamos clasificar y plasmar las motivaciones que mueven al empresario a invertir en Formación en Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora FPRL) a sus empleados.

Es de sumo interés que la persona que ostente el cargo de máxima autoridad en la empresa sea quien complete este cuestionario, que será breve y sencillo. A cambio de su colaboración, el encuestado podrá acceder posteriormente a los resultados que arroje el estudio.

Se va a realizar una serie de preguntas no comprometidas, siempre referentes a la FPRL, a las que usted podrá responder sólo si así lo desea.

En caso de que así lo especifique al final del cuestionario, la presentación final de los datos aportados prescindirá del nombre y el código de la empresa, así como del nombre del encuestado; de esta manera, se busca tratar los datos con la mayor confidencialidad posibles.

Por favor, se ruega exponer con total sinceridad su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, marcándolo del 1 al 5, donde 1 es “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”.

ACEPTACIÓN DEL ENTORNO	1	2	3	4	5
Considero que adaptar mis medidas en FPRL para lograr la aceptación, reconocimiento y legitimación de mi entorno institucional y social es fundamental para la supervivencia de mi empresa.					
Soy consciente de la existencia de mis stakeholders, o grupos interesados en la actividad en FPRL de mi empresa, que van más allá de los propios asociados, clientes o proveedores y engloban prácticamente a toda la sociedad, incluidos mis empleados.					
Mantenerse al día con la legalidad en materia de FPRL no entorpece la productividad de la empresa.					
Soy totalmente consciente de mi responsabilidad ante posibles incumplimientos en materia de FPRL.					
Trato de seguir a las empresas que mejor lo hacen en materia de FPRL.					
Mi plantilla se compone por directivos, técnicos y supervisores con una formación en prevención adecuada.					
La empresa cuenta con estructuras innovadoras y políticas que ayudan a incorporar la FPRL en los procesos organizacionales.					
Mis empleados reciben una cuantía de horas de FPRL superior a la estipulada legalmente.					
La FPRL de los empleados se lleva a cabo dentro del horario laboral.					
ESTABILIDAD ECONÓMICA	1	2	3	4	5
Soy consciente de que la innovación en FPRL puede aportarme ventajas competitivas en este entorno en constante cambio.					
Dejar de lado la FPRL nunca es rentable, aunque hasta la fecha la no inversión no se haya traducido en mayor accidentalidad.					
La inversión en FPRL de la empresa supone un porcentaje considerable de la facturación total.					
El coste que ocasionan los riesgos laborales en mi empresa constituye un elevado porcentaje de la facturación total.					
Soy consciente de que los accidentes laborales suponen un coste mayor que el que implican las medidas en FPRL.					
El coste económico de la FPRL es una inversión fácil de asumir por la empresa.					

No se desecha la aprobación de medidas en FPRL porque supongan un elevado coste económico.					
Las medidas de mejora de la FPRL no entran en conflicto con una buena economía operacional de la empresa.					
La empresa registra de manera contable todos los costes derivados de los accidentes laborales ocasionados y de la inversión en FPRL					
ASUNCIÓN DE RIESGOS	1	2	3	4	5
En mi empresa no existe el concepto de riesgo aceptable y todos los riesgos se consideran significativos.					
En mi empresa la investigación de los accidentes se lleva a cabo desde sus posibles causas organizativas y no desde los descuidos, despistes o faltas de atención del empleado.					
Soy totalmente consciente de todos los riesgos a los que mis empleados están expuestos y la gravedad que conlleva el daño causado por un accidente.					
Los responsables en prevención de mi empresa conocen los riesgos a los que los trabajadores están expuestos.					
A la hora de percibir la gravedad de cada riesgo, tengo en cuenta el punto de vista tanto de técnicos expertos como de los trabajadores que se encuentran realizando la actividad.					
La FPRL es una buena vía para lograr que todas las personas que conformamos la organización tengamos un concepto y una percepción hacia el riesgo iguales y así minimizar los accidentes laborales.					
El riesgo que percibo hacia una actividad no varía porque ésta se lleve a cabo muy a menudo o eventualmente en la empresa.					
Soy consciente de que un cumplimiento básico de la ley sobre FPRL no exime a mi empresa de estar expuesta a posibles riesgos.					
Siempre llamo la atención de quien vea incumpliendo las normas de salud y seguridad establecidas.					
CODEPENDENCIA E IMPLICACIÓN	1	2	3	4	5
Mi organización es una red de relaciones de intercambio entre personas que contribuyen a su desarrollo.					
La percepción de los empleados de que se toman buenas medidas en FPRL aumenta su compromiso, fidelidad y sus resultados positivos a largo plazo, así como el vínculo sentimental de éstos con la empresa.					
Busco que la empresa se rija por una cultura preventiva ética que deja de lado la reactividad y aboga por medidas proactivas que integran la FPRL en la estrategia de la empresa.					
Mi relación con mis empleados se basa en la codependencia e implicación, ya que ellos cuentan con sus conocimiento y fuerza de trabajo, indispensables para la supervivencia de la empresa.					
El flujo de información y sugerencias de mejora acerca de FPRL y riesgos entre los trabajadores y yo es total, constante y bidireccional, ya que el sentimiento de integración y participación promueve el compromiso y el afán innovador de éstos.					
Las instrucciones que doy en materia de prevención son claras y sin contradicciones y llegan a cada nivel jerárquico de la empresa.					
Soy consciente de que los líderes que de verdad se implican en la integración de la prevención, cooperan con los empleados y demandan su participación, son quienes consiguen niveles de excelencia en sus empresas.					
Mi postura hacia la FPRL es fundamental para lograr una transformación de la opinión de mis empleados en esta materia.					
Considero los accidentes laborales de mis empleados como un perjuicio para ellos y su entorno familiar.					

Como empresaria/o, ¿cómo se describiría a usted mismo ante sus motivaciones para invertir en FPRL? (Elegir una de las cuatro opciones)

1. La aceptación social y legal que esta inversión conlleva es básica para la supervivencia de mi empresa.
2. La estabilidad económica que la inversión revierte aporta seguridad a mi empresa.
3. La inversión ayuda a que mis trabajadores afronten una menor cantidad de riesgos laborales.
4. Invierto en FPRL porque soy plenamente consciente de una situación de codependencia e implicación con mis empleados que me hace volcarme en su seguridad.

Para finalizar, necesitaríamos que indique los siguientes datos, pudiendo dejar en blanco los apartados que desee y con plena seguridad de confidencialidad, si así lo indica.

- Facturación anual de la empresa:
- Número de empleados:
- Horas anuales dedicadas a FPRL en sus empleados:
- Nivel formativo de los responsables en salud y seguridad de la empresa:

- Nombre y apellidos del encuestado:
- Cargo del encuestado:
- Nivel de estudios del encuestado:
- Edad del encuestado:
- Correo electrónico de contacto para facilitarles los resultados (en caso de que desee recibirlos):

- Nombre de la empresa:
- CIF:
- Código CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas):

- ¿Quiere que los datos permanezcan confidenciales? SÍ NO

En caso de que tuviera algún tipo de propuesta de mejora en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales y su formación, indíquelo, por favor, en el correo electrónico de respuesta.

La encuesta ha terminado. Mi nombre es Josu Santos Larrazabal, estudiante del Máster en Dirección Empresarial desde la Innovación y la Internacionalización y quiero agradecerle enormemente su colaboración.

Para enviar este documento o consultar cualquier cuestión puede dirigirse a mi correo:

jsantos019@ikasle.ehu.eus

*** Una vez finalizado el cuestionario, guardar el progreso para que las respuestas queden reflejadas (Archivo > Guardar).**

Fuente: Elaboración propia, a partir de la literatura analizada e inspirándome en el cuestionario de la obra de Araujo, Barrutia, Hoyos, Landeta e Ibáñez (2006).

ANEXO 5: DATOS DE LAS EMPRESAS QUE HAN COLABORADO EN EL ESTUDIO

EMPRESA	CÓDIGO CNAE	FACTURACIÓN	Nº EMPLEADOS	HORAS ANUALES FPRL/TRABAJADOR	NIVEL FORMATIVO RESPONSABLE PRL	CARGO DEL ENCUESTADO	NIVEL FORMATIVO ENCUESTADO	EDAD ENCUESTADO
Empresa 1	2573	55.000 €	4	-	Formación Universitaria	Gerente	Universitario (postgrado)	46
Empresa 2	2410	160.018.000 €	220	-	Técnico Superior PRL	Director	Ingeniero industrial Superior	45
Empresa 3	2572	600.000 €	5	-	FP2	Apoderado	Maestría Industrial	64
Empresa 4	2511	7.026.000 €	25	-	-	-	-	-
Empresa 5	2599	300.000 €	2	5	Medio	Gerente	Medio	42
Empresa 6	2562	9.000.000 €	93	-	Técnico Básico en PRL	Responsable RRHH	Licenciado en ADE	29
Empresa 7	2410	1.043.000 €	7	-	Técnico Superior PRL	-	-	-
Empresa 8	2599	440.000 €	45	-	Licenciado en Derecho	Administradora	Licenciatura	42
Empresa 9	2521	500.000 €	10	12	-	Dirección Técnica y Proyectos	Formación Profesional, Grado Superior	51
Empresa 10	2512	1.000.000 €	15	40	Técnico Básico PRL	Gerente	Técnico Especialista en Automatismo	47
Empresa 11	2410	1.100.000 €	9	6	-	Director	Ingeniero	50
Empresa 12	2562	700.000 €	6	8	Licenciado en Matemáticas	Gerente	Formación Profesional	49
Empresa 13	2550	3.000.000 €	24	57	FP2	Gerente	Doctor Ingeniero Industrial	56
Empresa 14	2510	730.000 €	8	-	-	Gerente	-	45
Empresa 15	2433	8.000.000 €	33	5	Máximo	Presidente	Ingeniero Industrial Superior	-
Empresa 16	2511	1.000.000 €	13	19	-	Responsable Montajes	Ciclo formativo	54
Empresa 17	2511	1.063.000 €	12	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos extraídos del cuestionario a empresarios y de la base de datos SABI (<https://sabi.bvdinfo.com/version-2018828/home.serv?product=sabineo&loginfromcontext=ipaddress>).