

ANÁLISIS Y NECESIDAD DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. UNA APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE ALMERÍA

ENRIQUE ALONSO MORILLEJO; CARMEN POZO MUÑOZ; BALTASAR FERNÁNDEZ RAMÍREZ; PILAR CANTÓN ANDRÉS.

Universidad de Almería

ABSTRACT: To begin with the different standards that renew and update the context of the risks of work, activities of formation must be a crucial element to promote a preventive culture and to decrease industrial accidents. Andalucía, and more particularly Almería, is not an exception, making clear the need to carry on plans of formation to be implemented on different organizational levels and to provide the suitable knowledge to apply principles of prevention in the work centres. A basic condition to design these plans is the correct diagnostic and evaluation of needs in the organizational context.

Key words: Formation program, organization, evaluation, preventive culture, work risk.

RESUMEN: Desde las diferentes normativas que renuevan y actualizan el contexto de los riesgos laborales, la formación pasa a ser un elemento crucial a la hora de fomentar una cultura preventiva y conseguir una disminución de la siniestralidad laboral. Andalucía, y más concretamente Almería, no es una excepción, evidenciándose la necesidad de poner en marcha planes de formación que puedan ser implantados en todos los niveles de las organizaciones, y que doten de los conocimientos adecuados para aplicar los principios de la prevención en los centros de trabajo. Un requisito básico para el diseño de dichos planes pasa por un adecuado análisis de las necesidades dadas en la organización y su contexto.

Palabras clave: Programa de formación, organización, evaluación, cultura preventiva, riesgo laboral.

1. INTRODUCCIÓN

Es indudable el papel que ha desempeñado el progreso en la mejora del nivel de vida y por tanto en su calidad. No obstante, todo progreso lleva implícita la aparición de nuevos riesgos y, con ellos, la necesidad de evaluarlos, combatirlos y si es posible reducirlos o eliminarlos. Las nuevas tendencias de organización de los procesos productivos, el surgimiento y aplicación de tecnologías novedosas y la cada vez más buscada productividad, han influido poderosamente en el progreso industrial y tecnológico. Sin embargo, lo que no ha tenido el mismo desarrollo es la protección de los trabajadores ante los nuevos riesgos que van surgiendo en el ambiente laboral, provocándose un desequilibrio entre los riesgos laborales y la respuesta de orientación preventiva encaminada a combatirlos.

Por consiguiente, podemos decir que los riesgos provinientes del ámbito laboral son un problema de naturaleza social, donde se han de implicar los distintos estamentos e instituciones que conforman la sociedad y donde cada vez está más justificada la necesidad de dar una adecuada formación preventiva.

Concretamente, los datos que a continuación exponemos (Boletín de Estadísticas Laborales, 1999) nos dan una idea de la necesidad de una formación preventiva y de la realidad existente en la actualidad acerca de los riesgos laborales.

En 1998 se produjeron en España 752.882 accidentes de trabajo con baja. De este número, 741.162 fueron leves, 10.649 graves y 1.071 constituyeron accidentes mortales, cifra ésta especialmente preocupante. En cuanto a 1999, los datos oficiales que en la actualidad están disponibles hacen referencia al periodo comprendido entre Enero y Mayo, con 340.285 accidentes con baja en jornada de trabajo, de los que 334.890 son leves, 4.931 son graves y 464 son mortales. Estos datos acrecientan la especial necesidad de hacer cumplir las actuales políticas en materia de prevención en los centros o lugares de trabajo.

A modo de resumen, se puede observar en el gráfico I la evolución del indicador representativo de la totalidad de los accidentes laborales con baja en el periodo comprendido entre 1994 y 1998, evidenciándose el fuerte incremento producido durante este último año.

Por lo que se refiere a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el mismo periodo de tiempo, se ha evidenciado un ascenso en los accidentes con baja en jornada de trabajo. Más concretamente, en 1994 se produjeron 75.223; en 1995 la cifra ascendió a 82.765; al siguiente año el número de accidentes llegó a la cifra de 85.997; en 1997 se superó la cifra del anterior año elevándose a 94.177; y finalmente, en 1998 los accidentes laborales alcanzaron la preocupante cifra de 107.576. Como se puede observar, cada año se ha incrementado el número de accidentes laborales con resultado de baja, y si fijamos especialmente nuestra atención en 1998, se ha producido un incremento del 14,2% en relación al año anterior. De manera pormenorizada, los datos descritos se exponen en el gráfico II.

Por lo que concierne al presente año, los datos oficiales pertenecientes a la Comunidad Autónoma de Andalucía se enmarcan en el periodo temporal que transcurre de Enero a Abril, con un número de accidentes con baja que se sitúa en 38.680. Si comparamos este periodo de tiempo con el mismo periodo respecto a 1998, el resultado es que 1999 los accidentes se han elevado un 16,3%, respecto al mismo periodo del año pasado.

Gráfico 1

Total anual de accidentes laborales en jornada con baja

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Gráfico 2

Accidentes en jornada con baja en Andalucía

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Los siguientes datos y cifras a tener en cuenta son los que se refieren a la provincia de Almería. Si tomamos el periodo de tiempo idéntico al de los datos anteriormente expuestos, es decir del 1994 al 1998, la provincia de Almería no es una excepción en lo que se refiere a los accidentes en jornada de trabajo con resultado de baja, en comparación con el resto de las provincias que integran la Comunidad Autónoma de Andalucía. De forma más concreta, en la provincia de Almería, desde 1994 a 1998 se ha venido produciendo un mayor número de accidentes laborales cada año. Se puede observar (ver gráfico III) que la cifra de siniestralidad laboral con baja en 1994 es de 5.347; en el año 1995 la cifra se eleva hasta alcanzar los 6.066 accidentes; el siguiente de los años recoge la cifra de 6.938; en 1997 el número de accidentes sigue ascendiendo hasta alcanzar los 7.638; y en 1998, siguiendo con la tónica alcista, se llegó a los 8.938 accidentes laborales con baja. Este incremento en las tasas anuales de siniestralidad laboral en la provincia de Almería evidencian la necesidad de un seguimiento en esta materia.

En el actual año, los datos pertenecientes a Almería y su provincia se encuadran en el intervalo temporal de Enero a Mayo, con 4.575 accidentes en jornada de trabajo con resultado de baja. Si tomamos este periodo de 1999 y lo cotejamos con el mismo del anterior año, descubrimos que se han producido 930 accidentes más que en 1998. Consecuentemente, la cifras que ostenta la provincia de Almería, lejos de ser aceptables, lo que demuestran es un estado preocupante en la siniestralidad laboral, reclamando acciones formativas en esta materia

Gráfico 3

Accidentes laborales con baja en la provincia de Almería

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

A tenor de lo expuesto, la formación en seguridad y salud en el trabajo se ha de dirigir primordialmente a dos niveles. Por un lado, una formación preventiva que implique a todos los estamentos jerárquicos de la organización, desde la dirección hasta al trabajador, y por otro lado, la formación de los expertos y profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales. En la III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1998), se observa que 4 de cada 10 trabajadores han asistido a algún tipo de actividad formativa facilitada por su empresa. De entre ellos, sólo un 28,7% tenían como objeto mejorar o actualizar sus conocimientos sobre prevención de riesgos laborales. Respecto al total de trabajadores, sólo el 11,3% ha recibido algún tipo de formación en esta materia. Estos resultados, en lo que se refiere a la formación en prevención de riesgos laborales, son a todas luces insatisfactorios y claramente inaceptables. Desde esta perspectiva, parece lógico impulsar la formación como vía para la salud laboral, tal y como lo hace la *World Health Organization* (1995).

Actualmente, dentro de los modelos de formación en salud laboral el más extendido sea posiblemente el que corresponde al de las Administraciones Públicas, donde los interesados se forman en el ámbito de la prevención dentro del marco de la formación continua. Los agentes sociales pueden ofrecer e impartir sus cursos en este marco, asumiendo la Administración los gastos concernientes al crédito horario necesario para asistir a dichos cursos.

Por otra parte, tal y como señala Quijano (1992), sea cual sea el modelo adoptado en cuanto a la formación, la evaluación se muestra como un elemento crucial e indispensable, ya que representa un procedimiento sistemático que permite extraer información acerca de cuáles son los aspectos más deficitarios de las personas que integran una organización (*identificación de problemas y análisis de necesidades*) y, por lo tanto, en qué es preciso hacer hincapié para su correcta formación. En definitiva, concretar los *objetivos*, el qué y sobre quién debe recaer la formación, posibilitando así su selección y la creación de los diferentes grupos que han de participar en el proceso formativo).

De esta manera, se posibilita la realización de programas de formación orientados a la prevención (*diseño e implantación del programa*) con el fin de mejorar no sólo las competencias personales, sino también sus condiciones laborales. Igualmente, permite saber los resultados obtenidos por los programas en cuestión (*evaluación sumativa o de resultados*) y, con ello, comprobar si se han conseguido los objetivos perseguidos y el impacto de los resultados sobre la organización (*evaluación de impacto*) (REBOLLOSO, 1987, 1990, 1994). La figura 1 muestra de manera gráfica lo expresado anteriormente.

En nuestro país, el marco legal en que se encuadra la prevención de riesgos laborales se centra en dos normas especialmente importantes, que ponen las bases por las cuales se han de regir los principios de la prevención de riesgos en el trabajo. Posteriormente, las reglas generales contenidas en estas dos normas se han concretado y complementado con una serie de Reales Decretos, que establecen las obligaciones preventivas a seguir para riesgos concretos.

La primera de estas normas es la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Esta es la «ley principal,» en la que se destacan puntos como: la universalización

Figura 1

El programa de formación

de la evaluación de los riesgos como instrumento para combatir y eliminar dichos riesgos, la información, participación y *formación* como derecho de los trabajadores en materia de prevención, o la obligación del empresario de proteger la salud de los trabajadores y las sanciones por su incumplimiento.

La segunda de estas normas es el Reglamento de los Servicios de Prevención en el RD 39/1997, que determina la forma de llevar a cabo una evaluación de riesgos y establece las condiciones mínimas de calidad para formar los Servicios de Prevención. Desde esta normativa se establecen las funciones que tienen que desempeñar los distintos protagonistas que integran el Servicio de Prevención.

No hay que olvidar que en el ámbito andaluz las competencias específicas de ejecución de las normas legales de prevención, promoción de la prevención en el trabajo y vigilancia e imposición de sanciones, corresponden a la Junta de Andalucía, al tener transferidas dichas competencias en las mencionadas materias. Con respecto a Almería y su provincia, es la Delegación Provincial de Trabajo e Industria, junto con su Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los responsables en la materia.

2. EL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

2.1. Identificación de las necesidades formativas

Siguiendo a Witkin (1984), las necesidades pueden ser definidas como todo aquello que es requerido para el bienestar de una persona. Para la detección de las necesidades de formación, en prevención, es necesario establecer una comparación entre aquellas competencias preventivas exigidas por el puesto de trabajo y las competencias que los trabajadores tienen en ese momento. Igualmente, las necesidades formativas pueden venir determinadas por los cambios que en el marco jurídico pudieran darse, o por la aparición de nuevos métodos de control y prevención de riesgos. Por último, las necesidades de formación, en materia preventiva, pueden inferirse de los índices de accidentabilidad que la organización pueda estar experimentando. Siguiendo la terminología propuesta por Witkin (1984), nos referimos a necesidades percibidas, normativas y expresadas, respectivamente.

El resultado de estas consideraciones permite saber cuáles pueden ser las necesidades formativas en prevención de riesgos que es preciso satisfacer para poder alcanzar los objetivos que se establezcan.

Una vez identificadas las necesidades formativas, éstas pueden afectar a toda la organización, a un departamento o área en concreto, a un equipo o grupo de trabajo, y a personas individuales. Por lo tanto, una vez identificadas o detectadas las necesidades, es preciso estudiarlas de manera pormenorizada para establecer cuáles de éstas son más prioritarias.

2.2. Determinación de los objetivos preventivos

De acuerdo con Buckley y Caple (1991), en la formación, preventiva en este caso, se han de fijar unos objetivos que permitan: evaluar la eficacia del programa en lo que se refiere a los conocimientos, habilidades y actitudes a mejorar; servir de diseño a la hora de elegir el método y el programa a impartir (siendo éstos la base por la que se asientan las metas del aprendizaje) y permitir, en última instancia, que tanto el “formador” como el “formado” alcancen las metas perseguidas.

En consecuencia, los objetivos de formación en la prevención de riesgos laborales se derivan de las necesidades de formación (en todos los niveles) que se han detectado en la organización. Una propuesta de un programa preventivo, bien pudiera incluir los siguientes objetivos de ámbito general:

Provocar una mayor concienciación encaminada a inculcar una cultura activa y positiva de prevención dentro de la organización.

Provocar cambios en las actitudes, y con ello en las conductas derivadas de las mismas, ante problemas preventivos.

Provocar cambios en las habilidades y conocimientos, con el objeto de adquisición, desarrollo, eliminación o activación de los mismos.

Provocar que en el entorno laboral la siniestralidad se vea reducida a cero, o en su defecto a lo mínimo posible.

Asociados a estos objetivos se especificarían las acciones que conformarán el programa y que, implantadas adecuadamente, permitirán la consecución de los objetivos y la respuesta a las necesidades.

2.3. Diseño del programa

Una vez identificadas las necesidades formativas (normativas, percibidas y expresadas), determinados los objetivos perseguidos, y teniendo en cuenta al personal al que vaya dirigido (empresarios, directivos o ejecutivos, responsables de área, técnicos o profesionales de la prevención, jefes intermedios y trabajadores), deberá realizarse un programa específico para cada caso. Sin embargo, en nuestra propuesta presentamos los puntos generales que cualquier programa formativo en materia de prevención debería reunir:

Determinar cuáles son los responsables de la formación a impartir (director o especialista en formación, técnico de prevención y/o responsable de área).

Establecer las unidades (individuos o grupos) a las que van dirigidas las acciones formativas, describiendo de manera precisa sus características (número de sujetos a los que se dirige el programa, nivel académico previo, conocimientos profesionales mínimos, experiencia profesional, categoría laboral, etc.).

Descripción y temporalización de las diferentes acciones de aprendizaje.

Establecimiento del método docente que se utilizará (en el apartado siguiente entraremos más en profundidad en este punto).

Descripción de los recursos materiales de los que se hará uso.

Descripción de las infraestructuras necesarias para implantar el programa de formación (espacios físicos donde se impartirán las acciones formativas).

Determinación del tipo de evaluación que se va a llevar a cabo, es decir si se optará por una evaluación de proceso o se procederá a realizar una evaluación de resultados una vez finalizado el programa.

2.4. Implantación del programa

Una vez diseñado el programa, deberá implantarse de acuerdo como fue previsto. Es decir, los medios humanos y materiales, las acciones preventivas diseñadas, su duración y secuenciación, tal y como con anterioridad se establecieron, deben ser puestos en marcha en las unidades o personas seleccionadas o previstas. Todo ello debe ser registrado para, con posterioridad, poder retomarlos y llevar a cabo la evaluación. Algunos instrumentos que resultarían útiles para recoger los datos y analizarlos posteriormente, bien pueden ser los registros y/o datos de archivo, los autoinformes y la observación.

Además, en esta fase de implantación se pone en marcha la metodología didáctica (seleccionada en la fase anterior) para cada una de las acciones que conforman el programa. De una manera genérica, suelen diferenciarse tres grandes modalidades didácticas: presencial, a distancia y mixta. En este caso en concreto, referiremos los métodos más comunes dentro de la modalidad de enseñanza presencial. Los más relevantes y a su vez más utilizados, siguiendo entre otros a Gan (1996), son:

- *El método expositivo*: En este método el papel que el formador debe de tomar ha de ser activo, mientras que el papel del participante en el curso es pasivo. La situación típica que implica este método es de una lección magistral, asumiendo el primero la acción formativa a través de la palabra. Su diseño exige la secuenciación y organización de los contenidos para establecer un discurso claro y comprensible, en función tanto de los contenidos preventivos como de las características de los que escuchan. Normalmente, el contenido de la información en este tipo de exposición es de base académica. El feed-back resultante suele ser efectivo a largo plazo. Un punto negativo en esta tipología formativa es su poca utilidad cuando hay que cambiar actitudes, junto con la posible caída de atención de los participantes si la exposición se prolonga en el tiempo.
- *El método demostrativo*: Este tipo de formación establece un papel activo al formador y al participante, donde la situación docente se enmarca en la exposición, apoyada de métodos audiovisuales, del profesor o alguna otra persona elegida por sus conocimientos de demostraciones. El diseño de la acción formativa ha de tener una estructura lógica, de forma que su acción formativa y los puntos claves de la demostración sean los más adecuados. Este es un tipo de método formativo bastante considerado para contenidos de aplicación industrial y el feed-back que se recoge es a corto plazo. Por contra, puede existir el error de una transmisión equivocada de los puntos claves de las demostraciones, y con ello una dificultad de comprensión.
- *El método interrogativo*: Tanto el papel del formador como del participante son activos, consistiendo principalmente en hacer participar a los oyentes a través de plantear cuestiones dirigidas al grupo o al alumno, provocando así que pueda existir una circulación interactiva entre todos los miembros, incluido el profesor. El feed-back que se puede observar es a muy corto plazo, aunque en el desarrollo de este método puedan aparecer papeles divergentes y diálogos inútiles que no conducen a nada.
- *El método por descubrimiento*: Aquí el formador es un observador mientras que el participante asume un papel activo. La situación formativa se basa en presentar un problema o un conjunto de materiales, con el fin de que los participantes encuentren alguna solución. Los materiales impartidos han de ser adecuados y correctos para que los alumnos no se sientan perdidos y puedan llegar a una meta concreta. Este método está dirigido principalmente a la producción de soluciones. El feed-back es completo y lo que hay que evitar son puntos de partida o planteamientos iniciales incorrectos, a la hora de presentar el material.

Al margen de los métodos señalados, es preciso a su vez determinar qué técnicas de impartición se van a utilizar. Entre las que consideramos más relevantes en la formación

preventiva de los riesgos laborales se encuentran las siguientes: *role-playing*, estudio de casos, escucha activa, *brainstorming* o tormenta de ideas, panel, dirección socrática, rotación ABC, debate u otras técnicas tradicionales como cuestionarios y autoinformes. Es preciso hacer una mención especial de dos técnicas habitualmente consideradas en la investigación social: el grupo nominal y el grupo de discusión, ambas especialmente útiles para el análisis de necesidades y la detección de los problemas relacionados con los riesgos laborales en la organización (una visión más exhaustiva de la aplicación de estas técnicas en el seno de las organizaciones puede consultarse en GAN, 1996).

Al margen de estas técnicas, en los últimos años se han desarrollado nuevas tecnologías de formación (MEDRANO, 1993) que nos pueden ayudar en el campo preventivo, destacándose: los sistemas expertos, la enseñanza asistida por ordenador (EAO), los sistemas multimedia y el video interactivo.

2.5. La evaluación del programa

Dado que la evaluación del programa no puede considerarse como un fin en sí misma, sino como un proceso tendente a la recogida de información para la consolidación de aquellos aspectos del programa que han funcionado eficazmente, y la propuesta de acciones de mejora sobre aquellos otros que no han resultado eficaces, dicha evaluación ha de estar presente a lo largo de todo el proceso de planificación, diseño e implantación del programa (ALVIRA, 1991; AGUILAR, 1998). Así, ya en la fase de análisis de necesidades se llevan a cabo acciones evaluativas encaminadas a detectar fundamentalmente la incidencia del problema a tratar y, por tanto, la pertinencia de su abordaje. Por su parte, a lo largo del desarrollo del programa es recomendable llevar a cabo la evaluación de la implantación (cobertura del programa, grado o alcance de la implantación, etc.). Estaríamos hablando, por tanto, de la evaluación formativa o de proceso.

Ahora bien, el proceso por el cual conocemos los resultados de las acciones formativas planificadas y llevadas a cabo en el programa, una vez que este se ha implantado, es lo que se ha dado en llamarse evaluación sumativa o de resultados. Desde este análisis, podemos establecer distintos tipos de juicios valorativos que difieren técnicamente entre sí; siguiendo a Stufflebeam y Shinkfield (1987) y Rebolloso (1990,1994), podemos concretarlos en:

- *Evaluación de la eficacia*: La información que este análisis ofrece hace referencia a la consecución o no de los objetivos que con anterioridad se han establecido, como por ejemplo si los sujetos han adquirido las competencias en materia preventiva (actitudes, habilidades y conocimientos) perseguidas con los objetivos del programa preventivo. En consecuencia, los modelos de evaluación a utilizar en este caso serían los dirigidos a la discriminación sobre el grado de consecución de objetivos, centrados en la consideración de una serie de criterios o indicadores de ejecución con el fin de proporcionar una base objetiva para la evaluación y un ajuste a las necesidades de los usuarios.

- *Evaluación de la eficiencia:* En este caso el análisis se basa en una valoración entre los medios y los recursos puestos a disposición para la consecución de determinados objetivos, es decir la optimización del coste/beneficio del proceso formativo. En el término coste (LE BOTERF y cols., 1991) incluimos todos aquellos aspectos económicos que hagan referencia al coste de la instalación, al del formador, a los medios y materiales didácticos, a la formación en horas laborales, etc., así como a los recursos humanos con los que cuenta el programa.
- *Evaluación de la efectividad:* Este tipo de evaluación nos indica si los resultados alcanzados tienen efectos (tanto positivos como negativos) sobre los sujetos que han intervenido en el programa formativo. Posiblemente, existen otros efectos que no están recogidos en los objetivos formulados por el programa. Quizás, el efecto deseado en última instancia que todo programa de prevención de riesgos laborales debe conseguir (aunque fuera a muy largo plazo), sería el de la reducción del índice de siniestralidad en el seno de la organización.
- *Evaluación de la satisfacción del cliente:* Los modelos basados en la gestión de la calidad consideran esta variable como un indicador de gran relevancia a la hora de evaluar la calidad de un programa o servicio (véase el modelo de la *European Foundation for Quality Management*, 1995). Por tanto, la calidad de los programas de formación puede venir, en cierta medida, determinada por el nivel de satisfacción que los usuarios del programa manifiestan una vez finalizado el mismo. Habitualmente, esta evaluación se realiza a través de sondeos que cumplimentan los participantes del programa, aunque esto no es suficiente ya que a veces se pueden ver afectados por las impresiones subjetivas que tiene el individuo.
- *Evaluación del impacto:* Una vez que el programa ha finalizado y evaluado los resultados de éste, tanto su implantación como su evaluación, es posible e incluso deseable, que provoque unas consecuencias o impactos positivos sobre el medio y los individuos sobre los que el programa ha sido implantado. Este tipo de evaluación persigue conocer las consecuencias, ya sea en el puesto de trabajo o en la organización, que tiene el haber puesto en marcha y realizado el programa de formación, para obtener información acerca de si su implantación conduce o no a una mejora. Es decir, a la prevención de los riesgos laborales y con ello a una disminución del número de accidentes que repercuten en la calidad laboral del trabajador y de la organización.

3. CONCLUSIONES

El preocupante incremento que la siniestralidad laboral está experimentando en Andalucía, y dentro de ésta en Almería y su provincia, nos muestra la necesidad de tomar medidas que pasan obligatoriamente por los programas de formación en materia de prevención de riesgos laborales, que han de formar parte de los objetivos y planes estratégicos de la organización, evitando así que este tipo de formación venga impuesta normativamente

o sea considerada como algo accesorio y marginal. La integración de este tipo de información en el nivel estratégico, debe promover la creación de una cultura preventiva dentro de la organización a cualquier nivel jerárquico, permitiendo con ello una mejora en la calidad de vida laboral, en la calidad del proceso productivo y en el producto acabado.

La concepción de un entorno de formación de calidad (LE BOTERF y cols., 1993) no es exclusivo de la función formativa, sino que el contexto, humano y material que abarca a la formación también ha de contribuir a alcanzar los objetivos marcados. De esta manera, la existencia de programas de formación de prevención en la organización, bien puede entenderse como un índice de calidad más en el seno de la misma.

Por lo tanto, el éxito de la acción formativa para la prevención de accidentes laborales pasa por un análisis de las necesidades, una adecuada formulación de los objetivos, el diseño de un programa adecuado y su implantación ajustada a la realidad de la organización y a los objetivos y necesidades previamente identificados y, por supuesto, por una evaluación que permita la toma de decisiones cara a la mejora del propio programa formativo y a la puesta en marcha de acciones que conduzcan no sólo al cambio individual, sino también al cambio organizacional.

4. BIBLIOGRAFÍA

- ALVIRA, F. (1991) *Metodología de la evaluación de programas*, Madrid, CIS.
- AGUILAR, M.J. (1998) "Evaluación de servicios y programas sociales", En E. Rebolloso (Ed.) *Evaluación de programas. Ámbitos de aplicación*. Barcelona, Textos Sant Jordi.
- BUCKLEY, R. Y CAPLE, J. (1991). *La Formación. Teoría y Práctica*. Madrid: Díaz de Santos.
- European Foundation for Quality Management (EFQM, 1995). *Self-assessment. Guidelines for public sector: Education*. EFQM, Bruselas.
- GAN, F. (1996). *Manual de programas de desarrollo de Recursos Humanos*. Barcelona: Apóstrofe.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (1998). *III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*.
- LE BOTERF, G., DURAND-GASELIN, P. Y PECHENART, J.M. (1991). *Cómo Invertir en Formación*. Barcelona: Eada Gestión.
- LE BOTERF, G., BARZUCCHETTI, S. Y VINCENT, F. (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Gestión 2000.
- LEY DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES (Ley 31/1995 del 8 de Noviembre, BOE 10/11/1995).
- MEDRANO, G. (1993). *Nuevas Tecnologías en Formación*. Madrid: Eudema.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1999). Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. *Boletín de Estadísticas Laborales*, Julio, 156.
- QUIJANO, S. (1992). *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: resultados y desempeños* Barcelona: PPU.

- REBOLLOSO, E. (1987). La investigación de la evaluación vista a través de los "Evaluation Studies Review Annual", *Revista de Psicología Social*, 3-4, 183-224.
- REBOLLOSO, E. (1990). Algunos apuntes sobre la utilidad de la evaluación en el marco de la toma de decisiones políticas. En *Actas del III Congreso Nacional de Psicología Social*, 1, 567-574.
- REBOLLOSO, E. (1994). La evaluación del personal profesional: ¿Un modelo de evaluación nuevo o una síntesis de modelos previos?, *Revista de Psicología Social*, 9, 231-255.
- REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (RD 39/1997 del 17 de Enero, BOE 31/1/1997).
- Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. (1987). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*, Barcelona, Paidós.
- WITKIN, B. R. (1984). *Assessing Needs in Educational and Social Programs*. San Francisco: Jossey Bass.
- WORLD HEALTH ORGANIZATION (1995). *Global Strategy on Occupational Health for all: The way to health at work*. Geneva: World Health Organization.

